

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Rahvamajanduse instituut

Laura Kukk

**SOTSIAALVÕRGUSTIKE ROLL TÖÖKOHA  
LEIDMISEL KARJÄÄRI ALUSTAVATE NOORTE  
NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud " " ..... 2012. a.

..... õppetooli juhataja

.....

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Sotsiaalsete võrgustike roll töökoha leidmisel.....	6
1.1. Sotsiaalsete võrgustike tähtsus.....	6
1.2. Sotsiaalsete võrgustike roll tööturul.....	7
1.2. Meeste ja naiste erinevused töö leidmisel.....	19
2. Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil karjääri alustavate noorte seas .....	27
2.1. Uuringu läbiviimise kirjeldus .....	28
2.2. Kirjeldav statistika ja tulemused.....	29
Kokkuvõte.....	48
Viidatud allikad.....	51
Lisad.....	54
Lisa 1. Küsitlus sotsiaalvõrgustike rolli kohta töökoha leidmisel .....	54
Summary .....	57

## SISSEJUHATUS

Inimene kui sotsiaalne olend on igapäevaselt seotud erinevate suhetega. Olgu nendeks siis suhted perekonnaliikmete, sugulaste, sõprade või tuttavatega. Oma tegemistes ja otsustes oleme kõik mingil määral mõjutatud end ümbritsevatest inimestest. Näiteks on kombeks küsida oma lähedastelt või tuttavatelt tähtsates küsimustes ja otsustes nõu või püütakse neid mõnel viisil isegi järgida. Samas omavad inimestevahelised suhted tähtsat rolli ka meie igapäevases majanduselus – üha enam leitakse töökohti sotsialvõrgustike abil. Suhtlusvõrgustikud vahendavad informatsiooni vabade töökohtade olemasolust ning on alternatiiviks muudele pigem formaalsetele meetoditele. Sellest lähtuvalt tuleneb ka antud bakalaureusetöö aktuaalsus.

Töö otsimisega seotud võimalused tööturul nõuavad aega ja vaeva. Sotsiaalseid sidemeid on mitmete uuringute põhjal peetud aga üheks tähtsaks informatsiooniallikaks seoses vabade töökohtade leidmisega (Granovetter 1973, Montgomery 1991, Petersen et al. 2000, Korpi 2001, Loury 2006). Nii on võimalik erinevate tutvuste abil leida võimalikult kiiresti ja ilma suurema vaevata endale sobiv töökoht, selle asemel, et otsida seda läbi formaalsete kanalite ning kulutada aega mitmete avalduste täitmisele. Samuti on suhtluskanalid tähtsad ettevõtte seisukohalt, kuna tutvuste abil on võimalik leida vabanenud töökohale asendus kiiremini ning ettevõtte saab kokku hoida näiteks töökoha väljareklaamimisega seonduvatelt kulutustelt.

Lisaks on tutvuste abil võimalik hankida informatsiooni inimese iseloomu kohta ning see annab mingil määral kindlustunde tööandjale, sest vaevalt soovitab keegi oma tuttavale tööle inimest, kes ei ole usaldusväärne. Sotsiaalsete sidemete kaudu töö leidmine aitab lisaks veel parandada töö sobivuse kvaliteeti mõlema osapoole jaoks. Kahjuks võib tekkida aga olukord, kus sotsiaalsed sidemed mängivad nii olulist rolli, et tekib tööturu suletus ning

inimesed, kellel puuduvad vajalikud tutvused, on üsna kehvast seisusest. Seega on käesoleva töö põhiprobleemiks selgitada sotsiaalsete sidemete tähtsust tööturul ning saada teada, kui palju kasutatakse tutvusi töö leidmisel.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada karjääri alustavate noorte seas, kui olulised on sotsiaalsed sidemed ja mis tüüpi kontaktid mängivad rolli kõige rohkem töö saamisel. Samuti soovib autor teada, kas informatsioon levib peamiselt naiste või meeste kaudu. Eesmärgini jõudmiseks püstitas autor järgnevad uurimisülesanded:

- Tuua välja sotsiaalsete sidemete tähtsus töö leidmisel;
- anda ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest selles valdkonnas;
- koostada küsimustik karjääri alustavate noorte seas;
- koostada valim ning viia läbi küsitlus;
- esitada saadud tulemuste tõlgendused ja tuua välja nende põhjal tehtud järeldused;
- leida, millised sidemed mängivad olulist rolli töökoha leidmisel;
- selgitada välja, kas kontaktid on pigem informatsiooni edastajad või tööandjad.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate sotsiaalsete sidemete tähtsusest tööturul ja nende mõjust töökoha leidmisel meeste ja naiste seas. Samuti tuuakse välja mitmed varem sotsiaaltöötajate käsitlenud autorite empiirilised tulemused. Teises osas viib autor läbi küsitluse karjääri alustavate noorte seas, et selgitada välja antud valimi põhjal, millised kontaktitüübid on kõige enam levinud ning kuidas need on kaasa aidanud töö leidmisele. Saadud tulemuste tõlgendamiseks on autor kasutanud tabelitöötlusprogrammi Excel.

Töö teoreetilise ja empiirilise osa allikateks on peamiselt varasemad teadusartiklid, mis käsitlevad tööturget, suhtlusvõrgustikke ning meeste- ja naistevahelisi erinevusi tööturul. Paljud artiklid pärinevad üsna üsna varasest ajast, kuid sarnaste tulemuste tõttu, on need siiski aluseks ka hilisematele uuringutele.

# **1. SOTSIAALSETE VÕRGUSTIKE ROLL TÖÖKOHA LEIDMISEL**

## **1.1. Sotsiaalsete võrgustike tähtsus**

Sotsiaalsed võrgustikud kui inimestevahelised suhted on meie igapäevaelus üheks lahutamatuks osaks ning mängivad olulist rolli informatsiooni edasikandumisel. Sotsiaalseid võrgustikke kui sellist võib seletada mitut eri viisi. Ühelt poolt võib seda väljendada kui osapoolte vahelisest suhtlusest tekkinud struktuuri või seaduspärasusi (Wasserman, Stanley 1994: 3). Samas võib seda nimetada kui investeeringuks, mis on pidevalt olemas ning millelt võib eeldada tulevikus mingit oodatavat kasu (Lin 2000: 786). Sotsiaalsed sidemed mängivad väga tähtsat rolli mitte ainult igapäevaelus ja käitumises, kuid samuti on see üks tähtis osa pikaajalisest heaolust. Need mõjutavad inimesi erinevate otsuste vastuvõtmisel ning on tihti peale üheks võimalikuks viisiks, kuidas jõuda vajaliku informatsioonini (Jackson 2008: 55).

Majanduslikud tulemused on sotsiaalsete sidemete poolt sõltuvad mitmel erineval viisil. Näiteks mõjutavad sotsiaalsed sidemed informatsiooni levimise kiirust ja selle kvaliteeti. Kuna palju informatsiooni on raskesti mõistetav ning nüansirohke, siis toetuvad inimesed üldjuhul pigem just sellisele teabele, mis saadud inimeste käest, keda nad tunnevad. Samuti saab sotsiaalseid sidemeid kasutada üheks võimalikuks viisiks nii öelda inimeste premeerimiseks ja karistamiseks, kuna tuttavate öeldud kommentaarid võivad sageli nende mõju võimendada. Lisaks sellele on sotsiaalsetel sidemetel võimalik mõjutada usaldust mingi inimese vastu (Granovetter 2005: 33). Oluliste küsimuste lahendamisel soovitakse tihti peale enneotsuse vastuvõtmist mõne tuttava heakskiitu ning see näitabki, et sotsiaalsete sidemete käsitlemisel on usaldus kindlasti üheks mõjutajaks.

Tähtsaks asjaoluks sotsiaalsete sidemete puhul on veel see, et nende kaudu on võimalik näiteks määrata, kuidas haigused levivad, milliseid tooteid ostetakse, millist keelt räägitakse, kuidas hääletatakse. Samuti annab see aimu, kui tõenäoliselt võivad meist saada kriminalid, kui palju haridust me omandame ning kui edukaks võime saada professionaalselt (Jackson 2008: 3). Mitmed erinevad viisid, kuidas sotsiaalsed sidemed mõjutavad üldist heaolu, seab tähtsale kohale nende mõistmise. Soovitakse aru saada, kuidas sotsiaalsed sidemed mõjutavad inimese käitumist ning millised sidemed on ühiskonnas tõenäolised esile kerkima.

Eelnevalt välja toodud näitajad ei ole muidugi ainsad võimalikud variandid, millest tuleneb sotsiaalsete sidemete tähtsus. Need mängivad olulist rolli ka näiteks tööturul. Mitteametlike kontaktide kasutamine töö otsimiseks on laialdaselt levinud nii tööotsijate kui ettevõtete seas. Töö otsimise protsessi arvesse võttes on igal indiviidil mitmeid eri võimalusi, kuidas omale sobiv ametikoht leida, lähtudes järgnevatest käikudest (Blau, Robins 1990: 638):

- milliseid tööotsimismeetodeid kasutatakse;
- milliste ettevõtetega ühendust võetakse;
- kui palju aega otsingutele kulutatakse;
- muud inimese poolt arvestatavad kriteeriumid, mille järgi mõne töökoha kasuks otsustatakse.

Enamik tööturu-uuringuid on siiski näidanud, et märkimisväärselt paljud inimesed on oma töökoha leidnud läbi mitteametlike kanalite ehk sotsiaalsete sidemete kaudu. Tööandjad ja töötajad eelistavad enamasti kõigepealt saada võimalikult palju informatsiooni teineteise kohta inimestelt, keda eelnevalt juba tuntakse. Just sellepärast räägitaksegi palju sellest, kuidas sotsiaalsed sidemed on lahutamatuks osaks meie igapäevases elus, tööotsingutel, kui ka muude küsimustega seotud vastuste leidmisel.

## **1.2. Sotsiaalsete võrgustike roll tööturul**

Mitmete eelnevalt läbi viidud empiiriliste uuringute põhjal on jõutud järelduseni, et suur hulk töötavast elanikkonnast sõltub tööpakkumiste kohta teabe saamisest isiklikest

kontaktidest. Varasemalt on Granovetter (1995) 1969 aastal läbiviidud uuringus leidnud, et märkimisväärne 56% vastanutest leidis omale töö sotsiaalsete sidemete kaudu. Mõne uuema uuringu kohaselt on näiteks Franzen ja Hangartner (2006) leidnud, et umbes 44% USA, 26% Soome ja 46% Läti töötajatest saab omale töö sotsiaalsete sidemete kaudu. Kui selliste tulemuste järgi oletada, et sotsiaalsete võrgustike kaudu edastatakse asjakohast informatsiooni töökohtadest, siis on üsna tõenäoline, et nende inimesteni, kellel on rohkem kontakte, jõuab ka rohkem tööpakkumisi, kui nendeni, kellel on vähem kontakte.

Kuigi mitteformaalsete kanalite kasutamine värbamisel on ettevõtte jaoks kindlasti palju odavam ning mõningate allikate puhul isegi ilma kulutusteta (Rees 1966: 562), siis ei ole see kindlasti ainuke põhjus, miks neid eelistada formaalsetele kanalitele. Üheks põhjuseks, miks kasutada sotsiaalseid sidemeid töötajate ledmiseks on võimalus saada eelnevalt kandidaadi kohta lisainformatsiooni (Montgomery 1991: 1409). Töötajad kalduvad eelistama inimesi, kes on nendele sarnased ning kuna soovitus võib panna töötaja tundma nagu oleks tema maine kaalul, siis soovitab ta ikkagi häid kandidaate, kes tõepoolest on vastavale töökohale sobilikud. (Rees 1966: 562)

Mõningates empiirilistes uuringutes on moodustatud erinevaid mudeleid, mille põhjal inimesed saavad teavet töö kohta sotsiaalvõrgustike kaudu. Näiteks Calvo-Armengol ja Jackson (2004) seavad fookusesse sotsiaalsete võrgustike abil tööga seotud informatsiooni kättesaamisvõimalustele ning samuti uurivad sotsiaalsete võrgustike struktuuri mõju tööpuudusele. Antud mudeli koostamisel võeti arvesse mitmeid iseärasusi (*Ibid.*: 426-427):

- Iga agent on ühendatud teistega läbi võrgustiku;
- mida parem tööstaatus antud agendil on, seda tõenäolisem, et sellised kontaktid kannavad edasi informatsiooni vabadest töökohtadest;
- kui mõni agent lahkub töölt, siis ei ole ta enam nii kasulik allikas informatsiooni kättesaamisel töötajate jaoks;
- tõenäosus saada tööga seotud informatsiooni väheneb sõltuvalt sellest, kui kaua on agent minevikus ise töötanud.



Kui tuua välja näiteks Armengoli ja Jacksoni uuringu neljaliikmelised võrgustikud, kus ajaperioodiks on üks nädal, siis selgub, et keskmiselt kaotab agent töö iga 67 nädala tagant ning kuuleb uue töökoha olemasolust keskmiselt iga 10 nädala tagant. Kui võrgustikus tutvused puuduvad, siis arvutuste järgi kujunes keskmiseks tööpuuduseks 13,2%. Ühe inimese võrgustikku lisamine vähendab oluliselt töötuks olemise määra, vähendades seda 8,3%-ni. Keskmiseks tööpuuduseks kolme kontakti puhul on 6,3% ja nelja kontakti puhul 5%. Seega on näha, et iga lisanduva kontakti olemasolu vähendab tööpuudust, kuid seda väheneva marginaalse mõjuga. Seda sellepärast, et lisanduv kontakt on kasulik vaid siis, kui eelnenevate tutvuste kaudu ei ole vajalikku informatsiooni vabade töökohtade kohta juba saadud. Tõenäosus, et see juhtub on aga seda väiksem, mida rohkem kontakte lisandub. (*Ibid.*: 430)

Üheks oluliseks näitajaks sotsiaalsete võrgustike käsitleluses võib välja tuua veel sidemete vahelise tugevuse. Seda just selles võtmes, et kui tugevalt on kaks inimest omavahel seotud. Mark Granovetteri (1973: 1361), kelle uuringuid on kasutatud mitmete hilisemate uuringute alusena, on leidnud, et inimsuhete tugevus peaks saama määratletud järgnevate komponentide järgi:

- sõltub osapoolte koosveedetud ajast;
- emotsionaalsest seotusest;
- nendevahelisest usaldusest;
- vastastikku osutatud teenetest.

Kõik need eelpool välja toodud näitajad on mingil moel üksteisest sõltumatud, kuigi terve kogum üldiselt on siiski väga tihedalt omavahel seotud. Samuti kipub sotsiaalne suhtlus olema tugevam inimeste vahel, kellel on teatavad sarnased omadused, nagu näiteks haridus, vanus või perekonnaseis (Bayer, Ross, Topa 2005: 31). Alljärgnevas tabelis 1 on välja toodud, kuidas mõned autorid on tugevaid ja nõrku sidemeid klassifitseerinud.

**Tabel 1.** Tugevad ja nõrgad sidemed

Allikas	Tugevad ja nõrgad sidemed
Granovetter (1995)	Tugevate sidemete alla kuuluvad näiteks perekond, sõbrad, töökaaslased. Sideme tugevus sõltub koosveedetud ajast, emotsionaalsest seotusest, nendevahelisest usaldusest, vastastikku osutatud teenestest.
Moore (1990)	Jagab sotsiaalsed sidemed sugulasteks ja mittesugulasteks. Sugulaste alla kuuluvad abikaasa, vanemad, sugulased, lapsed, muu perekond. Mittesugulaste alla kuuluvad naaber, sõber, konsultant, trenni- ja klubikaaslane, muu mittesugulane. Tugevateks sidemeteks nimetab viite esimest kontakti, kes küsitluse käigus vastajatele kõige esimesena meelde tuli, kui mõelda, kellega oldi viimati tähtsate küsimuste üle arutatud.
Cingano, Rosolia (2012)	Nõrkadeks sidemeteks loetakse neid kontakte, kellega tööalaselt puututi vähem kokku ning tugevateks sidemeteks, neid, kellega koos töötati rohkem.
Lin, Ensel, Vaughn (1981)	Nõrk side kui sõprade sugulased, sõprade sõbrad ning tugev side kui sugulased, sõbrad, naabrid. Teine võimalus on liigitada nõrgaks sidemeks need, kes teadsid kedagi otseselt ettevõttest või mõnda inimest, kellel oli ettevõttes mõni tuttav. Tugeva sideme puhul oli kontaktisik ettevõtte omanik või töötaja selle ettevõtte jaoks.
Montgomery (1992)	Tugevad sidemed on perekond ja lähedased sõbrad ning nõrgad sidemed muud tutvused.

Allikas: autori koostatud.

Kuigi igal inimesel toimub suhtlus peamiselt mingis kindlas suhtlusringkonnas, siis on mitmel pool esile tõstetud Granovetteri poolt käsitletud nõrkade sidemete tugevus. Siinkohal kerkibki esile just sotsiaalsetest sidemetest tuleneva informatsiooni leviku tähtsus. Kuna nõrkadel sidemetel on tendents nii öelda sillastuda, siis viib see inimesed teistese sotsiaalsesse ringidesse, kust on võimalik saada uut informatsiooni, mida näiteks oma sotsiaalsetest ringidest ei ole võimalik saada. Sillastumist võib siinkohal tõlgendada kui kahe inimese vahelist sidet, mille kaudu levib teave ühest suhtlusringkonnast teise. Lihtsamalt öeldes võib seda tõlgendada nii, et kui üks inimene räägib mõne kuulujutu

kõigile oma lähedastele sõpradele ja nemad omakorda teevad täpselt sama, siis paljud neist suhtevõrgustikes olevatest inimestest võivad sama juttu kuulda isegi teist või kolmandat korda. Seda just sellepärast, et kõik need, kes on omavahel tugevate sidemetega seotud, kipuvad sõpru jagama. Kui motivatsioon kuulujuttu edasi rääkida on vähenenud, siis jutu levik tugevate sidemete kaudu piirdub palju tõenäolisemalt mõningate klikkideni, kui nõrkade sidemete korral, sest sildasid ei ületata. (Granovetter 1973: 1366)

Seega võib öelda, et nõrgad sidemed mängivad pigem rolli sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamises, sest mida rohkem on inimesel tutvusi või sidemeid, seda rohkem on ligipääsu uuele informatsioonile. Kuna tööotsijatele ei ole täielikku ülevaadet vabadest töökohtadest, siis on tõenäoline, et nad sõltuvad suures osas erinevatest mitteformaalsetest tööleidmise võimalustest. Uus informatsioon liigub pigem just nõrkade sidemete, kui lähitutvuste või sugulaste kaudu. See tuleneb sellest, et need inimesed, keda tuntakse paremini, teavad üldjuhul samu inimesi ning tulemuseks on sarnase informatsiooni levik ühes ringis.

Selleks, et näidata nõrkade sidemete olulisust, viis Granovetter (1973: 1371) läbi küsitluse Bostoni äärelinnas elavate professionaalide, tehnilise- ja juhtimisalastel töökohtadel olevate inimeste seast. Sideme tugevuse määramiseks küsiti vastajatelt, kui tihti puutusid nad kokku või nägid inimest, kelle kaudu olemasolev töö leiti. Loogiliselt järeldades peaksid tugevad sidemed olema rohkem motiveeritud aitama tööotsingutel. Sellele motivatsioonile vastupidiselt, liiguvad nõrgad sidemed tõenäoliselt rohkem teistes suhtlusringides ning seeläbi peaksid omama uut informatsiooni, võrreldes sellega, mis liigub tugevate sidemetega ringkonnas.

Kontaktide läbikäimise sageduseks kasutas Granovetter järgmisi kategooriaid (*Ibid.*: 1371):

- sageli = vähemalt kaks korda nädalas;
- vahetevahel = rohkem kui kord aastas, kuid vähem kui kaks korda nädalas;
- harva = üks kord aastas või vähem.

Vastava uuringu läbiviimise tulemustel selgus, et need, kes olid leidnud oma töö tutvuste kaudu, oli 16,7% vastajatest saanud töö tuttava kaudu, keda nähti sageli. 55,6% vastajatest

nägi kontakti vahetevahel ning 27,8% vastajatest harva (*Ibid.*: 1371). Seega esineb olukord, kus võrgustiku struktuur kerkib tähtsamale kohale, kui inimeste motivatsioon, kuna toob esile just nõrkade sidemete tähtsuse – enamik uuringus osalejatest leidis omale töö kontakti kaudu, keda nähti vahetevahel.

Vastukaaluks Granovetteri (1973) nõrkade sidemete tugevuse hüpoteesile, on näiteks Krackhardt (1992) jäänud kindlaks, et töö leidmisel on motivatsioon tähtsam kui uue informatsiooni kättesaamine. Kuigi nõrgad sidemed annavad tema sõnul küll inimestele võimaluse pääseda ligi teabele, mis tulevad teistest suhtlusringidest, siis tugevatel sidemetel on suurem motivatsioon olla oma tuttavatele toeks ning on enamasti kergemini kättesaadavad. Seda enam, kui inimene on sattunud mõnda ebakindlasse olukorda, kus kaotanud näiteks töö ning soovib kiiremas korras omale uut leida.

Sellisele olukorrale, kus tähtsat rolli mängivad tugevad sidemed, on kinnitust leidnud ka Korpi (2001), kes Rootsi töötuid analüüsiva uuringu põhjal jõudis järeldusele, et oluliselt suurem hulk inimesi pöördus tööotsingutel just tugevate sidemete poole. Uuringu järgi kuuluvad tugevate sidemete alla kontaktid, keda nähakse vähemalt kaks korda kuus ning nõrkade sidemete alla inimesed, keda nähakse vähem kui eelpool mainitud. Tulemused näitasid, et kõikidest vastajatest ligi 53% ei pöördunud töötulemise ajal tööga seotud küsimustega ühegi sõbra ega sugulase poole. Samas 33% inimestest, kes otsustasid töö otsingutel tutvusi kasutada, suundus aga just tugevate sidemete poole. Nõrkade sidemete abi kasutas kõigest 14% vastajatest. See viitab selgelt, et teatud olukordades, võivad tugevad sidemed osutada väga tähtsaks. Samuti leiti samas uuringus, et sotsiaalsetel sidemetel ning selle suurusel on olemas positiivne mõju töölesaamise tõenäosusele. Ühe lisakontakti olemasolu on võrdne või isegi parem võimalus leidmaks töökoht, kui kasutada mõnda muud kanalit. Samuti leiti, et personaalsed kontaktid on olulised sotsiaalsel kihistumisel ning väheste kontaktide omamine võib viidata pikaajalisele töötusele. (Korpi 2001: 165)

Tugevaid sidemeid on uurinud ka Cingano ja Rosolia (2012: 321), kes on oma uurimuses püstitasid küsimuse, et kui palju aitab töö leidmisele kaasa sideme tugevus kontaktisikuga.

Seda muidugi põhjusel, et on loogiline ja üsna tõenäoline, et tugevad sidemed suhtlevad omavahel rohkem ning on alimad jagama vajalikku informatsiooni. Uuringu läbiviijatel oli ligipääs andmetele, mis näitas, kui intensiivne oli tööotsija ja antud kontaktisiku vaheline suhtlus. Selgus, et kontaktiga suhtlemise intensiivsus oli tähtis näitaja ning kui suurendada tööd otsiva inimese tugevate sidemete osakaalu ühe kuu jooksul, siis töötuks olemise aeg vähenes kuni 9%. See tähendab, et mida rohkem tööd otsiv inimene suhtleb erinevate kontaktidega, seda kiiremini on tal võimalik see ka leida.

Kuna kontaktide vajalikkus tööturul ei ole vaid ühepoolne, siis saab sellest kasu ka ettevõtte, kes soovib omale uut töötajat leida. Ühelt poolt soovivad tööotsijad saada informatsiooni olemasolevatest töökohtadest, teiselt poolt on ettevõtetel võimalik hankida teavet potentsiaalse töötaja kohta. Välja on toodud erinevaid võimalusi, mis aitaks kirjeldada sotsiaalsete sidemete ja tööturu vahelist seost. Üldiselt võibki neid soeseid jagada kaheks (Davern 1999: 843-844):

- Esimene tegeleb sellega, mismoodi saab perspektiivne tööotsija kasutada oma sotsiaalseid sidemeid tööotsingutel;
- Teine võimalus tegeleb informatsiooniga, mis liigub läbi sotsiaalsete sidemete tööotsijani.

Peamine vahe nende kahe kategooria vahel on see, et kas sotsiaalseid võrgustikke nähakse pigem kui töö leidmiseks vajalikke informatsiooniallikaid või on sotsiaalsed sidemed üheks mõjutajaks töö saamisel. Seega annabki ligipääs mitmekülgsele informatsioonile eelised nii tööotsijale kui ka tööandjale.

Franzen ja Hangartner on kokku võtnud Granovetteri (1973, 1974) põhiideed, mida saab põhimõtteliselt kokku võtta kolme hüpoteesina (Franzen, Hangartner 2006: 353-354):

- Paljud töötajad leiavad oma töö läbi sotsiaalsete sidemete. Kuigi otsestel ehk formaalsetel kanalitel on väga tähtis roll tööturul, siis ei peeta neid ikkagi kõige levinumateks tööotsingu viisideks. Otseste kanalite hulka kuulub siinkohal näiteks erinevad taotlused, tööagentuurid, või siis töökuulutused.

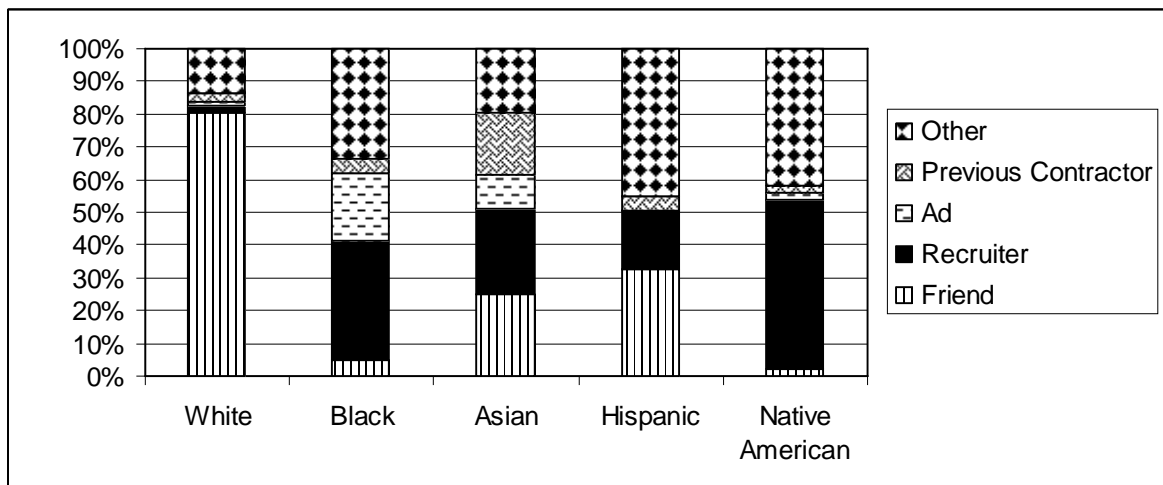
- Sotsiaalsete sidemete kasutamine aitab kätte saada nii öelda paremat informatsiooni töö olemasolust kui ka töö iseloomust. Selline informatsiooni kättesaamise eelis peaks võimaldama tööd otsivatele inimestele valida paremaid töökohti. Seega peaks läbi sotsiaalsete sidemete leitud töö viima parema lõpptulemuseni, mis tähendab siis näiteks paremaid palku ja paremat tööga rahulolu. Samuti tähendab see, et ka ettevõttel endal on võimalik saada paremat informatsiooni töötaja kohta.
- Informatsiooni tööturu kohta saab kõige paremini läbi nõrkade sidemete. Nõrkade sidemete eelis tugevate ees tuleneb sellest, et tugevate sidemete puhul ringleb sarnane informatsioon samas koondunud ringis, kuid just nõrkade sidemete puhul on võimalik saada uut informatsiooni. Kuna üldjuhul on ühes suhtlusringkonnas ikkagi sarnane informatsioon, siis nii öelda sillastumise abil on võimalik saada teistest suhtlusringkondadest uut teavet.

Granovetteri esimest väidet on tõestatud mitmetes uuringutes, mis näitavad tõepoolest, et märkimisväärselt paljud inimesed leiavad oma töö läbi erinevate kontaktide - sõprade, sugulaste, kolleegide ja muude tuttavate. Sotsiaalsete sidemete mõju töö saamisele on välja tulnud ka näiteks Korpi (2001: 166) Rootsi töötute seas läbi viidud uuringust, kus leiti et sotsiaalsvõrgustiku suurus avaldab positiivset mõju töö leidmise tõenäosusele. See tähendab, et mida rohkem tutvusi inimesel on, seda suurem on tõenäosus, et informatsioon jõuab temani mõne tuvuse kaudu.

Samuti viis uuringu läbi Petersen (2000) ühes Ameerika kõrgtehnoloogia ettevõttes, kus koguti infot aastatel 1985-1994. Analüüsiti erinevaid võimalusi, kuidas kandideerija ettevõttega ühendust sai. Kaks peamist meetodit on sõbra ja eelneva töövõtja kaudu, kuid oluline on ka värbamine otse omaniku poolt. Vaatluse all oli 35 229 kandidaati, kellest 3442 said tööpakkumise ning kellest 2870 võtsid töö vastu. Tulemustest selgub, et rasside lõikes tulevad esile erinevaid tööleidmise kanalid. Joonisel 1 on näha, milliste kontaktide kaudu on erinevad rassid tööd leidnud. Võimalus, et tööd pakutakse eelneva töövõtja kaudu, on palju madalam näiteks mustade ja põlisameeriklaste seas, kuid mitte asiaatide ja hispaanlaste hulgas. Töö saamine otse omaniku käest on madalam mustade ja asiaatide, kuid kõrgem hispaanlaste ja põlisameeriklaste seas. Kõige enamlevinud soovitusmeetod on

sõbra kaudu, mis esineb kõige enam valgete seas (Petersen 2000: 784-785). Seega ei ole kahtlust, et tööotsingutel on sotsiaalsed sidemed olulisel kohal. Erinevused tulid sisse aga etnilisel võrdlusel, kus on näha et sõprade roll töö leimisel on oluliselt tähtsam valgete seas kui näiteks mustade või põlisameeriklaste hulgas.

Selgus, et 51% kandideerijatest proovis uuritavas ettevõttes tööd saada läbi sõbra soovitusel. Rasside lõikes vaadatuna said läbi sõbra soovitusel tööle 80,3% valgetest, kuid sama kanali kaudu kõigest 4,9% mustadest, ja 2,4% põlisameeriklastest. Asiaatide ja hispaanlaste seas kasutati vastavat meetodit vastavalt 24,8% ja 32,8%, oluliselt rohkem kui mustade seas, kuid märgatavalt vähem kui valgete seas. Kõigest 2,3% valgetest kandideerijatest said soovitusel otse värbajalt, kuid näiteks tervelt 51,2% said sama kanali kaudu soovitusel põlisameeriklased, 36,4% mustad, 26,3% asiaadid ja 17,5% hispaanlased. Kuulutuse kaudu sai aga tööd 20,6% mustadest, mis on antud juhul märkmisväärselt rohkem kasutatud kanal võrreldes teiste rassidega. Valgete, hispaanlaste ja põlisameeriklaste puhul ajalehekuulutuste kasutamine peaaegu puudub, jäädes iga rassi puhul alla 2,4%. Joonisel 1 on võimalik välja lugeda, et mustad ja põlisameeriklased kasutavad vähem mitteametlikke kanaleid töö leidmiseks, kui teised rassid.

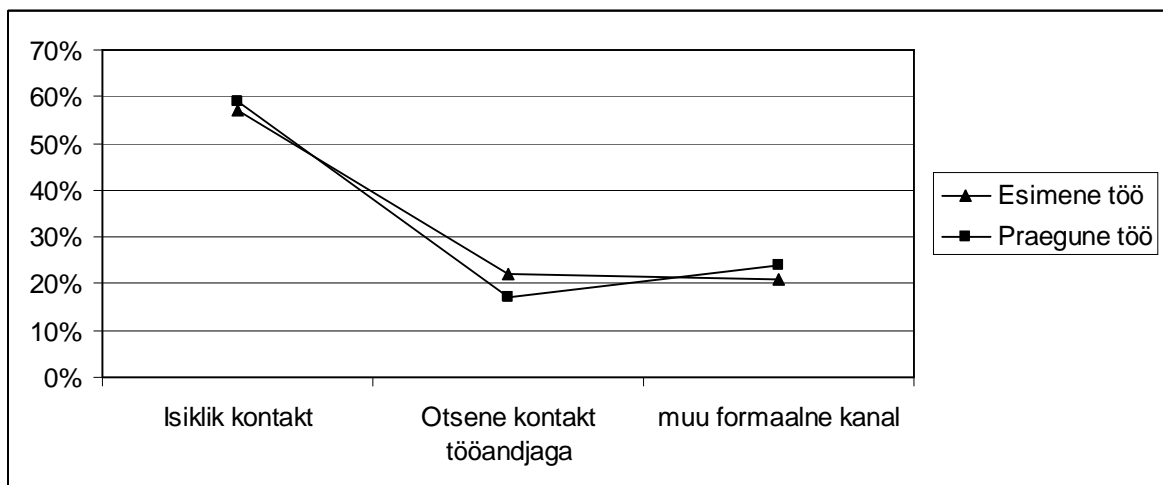


**Joonis 1.** Tööleidmise meetodid rasside lõikes (autori koostatud Petersen 2000 põhjal).

Töö saamist tutvuste kaudu uuris veel Lin, Ensel ja Vaughn 1975 aastal kogutud andmete põhjal, kus küsitleti New Yorgi osariigi kolmes linnas elanud 399 inimest. Nad uurisid 20-

64 aastastelt meestel, kas mõni sotsiaalne kontakt või mõni muu viis on aidanud vastajat oma esimese või praeguse töökoha saamisel. Järgneval joonisel 2 on välja toodud, millist kanalit on töö leidmiseks kasutatud eelneva ja praeguse töö lõikes. Esimese ja praeguse töö leidmisel kasutati kolme erinevat kanalit.

Esimese töö puhul 57% vastajatest kasutasid isiklikku kontakti, 22% läksid otse tööandja juurde ja 21% vastanutest kasutasid formaalseid kanaleid. Praeguse töökoha leidmisel kasutasid 59% isiklikke kontakte, 17% taotlesid tööd otse tööandjalt ning 24% kasutasid formaalseid kanaleid. Et välja selgitada erineva kanali tüübi mõju esimese ja praeguse töö puhul, siis lisati eelneva kolme tüübi põhjal saadud fiktiivsed muutujad regressiooni. Ainult formaalsete kanalite kasutamine näitas väikest positiivset efekti praegusele töökohale. Kuigi tõend selle kohta, et personaalsetel kontaktidel oleks olnud tähelepanuväärne efekt töölesaamisprotsessile puudus, siis konseptuaalne mudel annab mõista, et kontaktide kasutamine on avaldanud mõju ka mingi ametiastme saavutamisel. (Lin *et al.* 1981: 397)



**Joonis 2.** Töö leidmise kanalid eelmise ja praeguse töö lõikes (autori koostatud Lin *et al.* 1981 põhjal).

Samas on eelnevalt esitatud Franzeni ja Hangartneri (2006) kokku võetud Granovetteri hüpoteesid kaks ja kolm vastuolus, mis väidavad, et sotsiaalsete sidemete kasutamine aitab kätte saada paremat informatsiooni töö olemasolust ja selle iseloomust ning et informatsiooni tööturu kohta saab kõige paremini läbi nõrkade sidemete. Mitmed



arvustused nii Granovetteri enda (1995) kui ka teiste poolt (Lin, 1999) toovad välja, et enamik empiirilisi uuringuid ei olnud võimelised tõestama näiteks palga boonust või seda, et tutvuste kaudu on võimalik parem töö leida. See järeldus on muutunud üha paikapidavamaks Mouw (2003: 890) hiljutiste tulemuste põhjal, mis toob välja, et kontaktide kaudu töö saamisel ei ole mingit teatavat mõju tööturu tulemusele, nagu näiteks palgale, parema ametikoha saamisele või üldisemale tööga rahulolule.

Kuigi Mouw (2003) läbiviidud uuringu andmetel on 54% leidnud töö mõne tuvuse kaudu, siis ei ole siinkohal mingit olemasolevat tõendit asjaolu kohta, et see annab eelise palgale või tööga rahulolule. Granovetter (1995: 153) väidab, et kontaktide kasutamine viib nii öelda lumepalliefektini. See on olukord, kus ühe kontakti saamine peaks viima uute kontaktideni, mille lõpptulemusel peaksid inimesed jõudma parema informatsiooni kättesaamiseni. Samas näitavad osad tulemused, et side parema töö, parema palga ja tähtsa kontakti vahel puuduvad. Isegi pöörates tähelepanu professionaalsetele, juhtimisalaste- ja tehnilistele töötajatele, siis mõju palgale kontakti olemasolul puudub. (Mouw 2003: 878-879)

Sarnaselt Mouw tulemustele, leidsid Lin, Ensel ja Vaughn (1981) koostatud mudeli põhjal, et kontaktisiku ja ettevõtte vaheline side ei ole oluliseks muutujaks hea töökohta saamisel, võttes arvesse inimese esimest töökohta. Praeguse töökohta puhul näitas tugev side kontaktisiku ja ettevõtte vahel mõõdukat otsest mõju saadud töökohale. Seega sideme tugevusest kontakti ja ettevõtte vahel ei olene alati tööle kandideeri staatus. (Lin *et al.* 1981: 401) Samas on kontaktisiku tööalane staatus kooskõlas teabe jagamisega ning nende inimestega ühendatud indiviididel on kergem ligipääs parema tööga seotud informatsioonile. (Cingano, Rosolia 2012: 300)

Näiteks Pellizzari (2010) on hilisemate uuringute käigus leidnud, et näiteks Austrias, Belgias ja Hollandis saadakse mitteametlike kanalite kaudu oluliselt paremini tasustatud tööd, kui formaalsete kanalite kaudu. Samas ei pruugi see olla seotud kontakti ja ettevõttevahelise suhtega. Kontakti tüübi ja tööga rahulolu või selle atraktiivsuse järgi on

lihtsalt üks võimalikest variantidest, kuidas eristada näiteks töökoha paremat sobivust või siis seda, et töökohal püsitakse võimalikult kaua.

Sotsiaalselt tugevaid sidemeid tööturul on samastatud ka homogeensusega. See tähendab, et sotsiaalne läbikäimine kipub olema inimeste vahel, kellel on sarnased iseloomuomadused ja väärtushinnangud. Kui tihe läbikäimine viitab tugevatele sidemetele, siis võibki sellest tulenevalt järeldada, et tugevad sidemed viitavad sarnastele omadustele. Kuigi tuttavate tööle võtmine oleks lihtne lahendus, siis alati ei pruugi see olla aga parim. Eelnevalt ollakse küll kursis inimese oskustega, kuid alati ei ole võimalik ainuüksi sellele toetudes otsuseid langetada, kuna tulemuseks võib olla töökeskkonna liiga homogeenseks muutmine. Sellest tulenevalt võib järeldada, et heterogeensed inimesed paistavad silma just nõrkade sidemete kaudu ning tööotsingutel oleks kasulik ka nõrku sidemeid tõsiselt arvesse võtta. (Lin *et al.* 1981: 396).

Mõned uuringud viitavad sellele, et kui töö leitakse läbi mitteformaalsete kanalite, siis püsivad inimesed kauem antud töökohal. Samas ei pruugi see alati nii olla. See, kui kaua töökohal püsitakse on seotud kahe erineva hüpoteesiga. Esiteks, viitab töökohal püsimise hea sobivuse hüpoteesile. Kuna paljud töökohad on sellised, mida ei ole võimalik teha ilma eelneva kogemusega, siis võivad osad kandidaadid lihtsalt mitte sobida pakutud töökohale. Samas, kui tööle kandideerija on soovitatud mõne töötaja poolt, siis vähendab see töötaja ja ettevõtte vahelist mittedobivust. Alternatiivne võimalus seletada töökohal püsimist tuleneb piiratud valikute hüpoteesist. Hea sobivuse kohaselt töötaja ja ettevõtte vaheline side viib kõrgema palgani ning sellepärast need töötajad, kes on oma töö leidnud võrgustike kaudu on oma tööga rohkem rahul ning püsivad töökohal kauem. Erinevalt sobivuse hüpoteesist, käsitleb piiratud valikute teooria kontaktide kaudu töö saamist kui madalama palgaga töökohtadele ligipääsu. Töötud ja töötajad, kellel on madal palk on altimad vastu võtma madalapalgalisi tööpakkumisi. Neil on võimalik küll töökohta vahetada, kuid nende võimalused kõrgemapalgalist tööd saada on piiratud, kuna neid puuduvad selleks vajalikud kontaktid. (Loury 2006: 301).

Individuaalsed erinevused töö leidmisel sõltuvad ka sellest, kui palju sõpru kellelgi on. Töötajad, kelle tutvusringkond on suurem, omavad paremat ligipääsu soovitajateni ning saavad tõenäoliselt vabadest töökohtadest otsest informatsiooni kiiremini. Varasemate uuringute põhjal on selgitatud, et iga lisanduv sõber suurendab tõenäosust saada tööd mõnes ettevõttes (Mayer 2011: 53).

Seega võib öelda, et suurt sotsiaalsvõrgustikku omavatel inimestel on tõenäosus jääda töötuks palju väiksem, kui neil, kellel ei ole palju sõpru, sest nii jõuab informatsioon vabadest töökohtadest kiiresti tööd otsiva inimeseni. Kuigi erinevad sotsiaalsvõrgustikud aitavad kaasa küll värbamisprotsessile, siis ei saa alati eeldada, et sellise mitteformaalse kanali kasutamisega kaasneb aga parem tööpositsioon ja paremad tingimused.

## **1.2. Meeste ja naiste erinevused töö leidmisel**

Erinevate omadustega inimestelt võivad olla väga erinevad väärtushinnangud. Samuti võib üldistusi välja tuues öelda, et näiteks naised on emotsionaalsed, haritud inimesed tolerantid ja jõugu liikmed vägivaldsed (McPherson *et al.* 2001: 415). Selliseid tunnuseid üldistatakse mingile teatud grupile inimestele ning kuna sarnaste omadustega inimeste tunnused kipuvad samastuma, siis tulevad ka näiteks meeste ja naiste puhul välja mõningad erinevused sotsiaalsvõrgustike kasutamisel töö leidmisel. Seega on leitud demograafiliste tunnuste alusel teatud homofiilia esinemist.

Meeste ja naiste sotsiaalsvõrgustikud on üsna sarnase suurusega, mis võivad olla lisaks veel sarnase sotsiaalse klassi, elukoha ja muude omaduste poolest. Samas on meeste ja naiste sotsiaalsvõrgustike sarnasused seotud pigem igapäevaeluga ning erinevused kipuvad tekkima seoses tööturule sisenemisega. Kui varasemalt on näiteks lastele õpetatud, et sugu on püsiv iseloomujoon, siis on leitud teatud homofiilia mustreid, kus tüdrukud kalduvad mängima väiksemates rühmades kui poisid (McPherson *et al.* 2001: 422). Samas on uurinud Eder ja Hallinan (1978) tüdrukute ja poiste erinevusi suhtlusvõrgustikus. Nad leidsid, et tüdrukute puhul tekib palju tõenäolisemalt olukordi, kus nad lõpetavad sõprussuhted, samas kui poisid on palju tõenäolisemad uusi sõprussuhteid just juurde looma. Näiteks kui A-le meeldib B ja B-le meeldib C, siis poiste puhul on palju

tõenäolisem, et nad loova sideme A-C vahel. Tüdrukute puhul on aga tõenäoline, et sellises olukorras kaotavad nad ära sõprussideme B-ga. Need tulemused on olulised eelkõige sellepärast, et aitavad mõista selliste sidemete mõju võrgustike tekkimisele. Tüdrukud ja poisid liiguvad seega erinevate sotsiaalsete ringkondade vahel, kus poiste suhtlusringkonnad kipuvad olema rohkem erinevatest inimestest koosnevad ning tüdrukute suhtlusringkond koosneb pigem just sarnastest inimestest.

Kirjeldamaks naiste ja meeste erinevusi tööturul, on Mardsen (1987: 126) uurinud ameeriklaste seas, kellega arutatakse kõige enam oluliste küsimuste üle. Selgus, et kõige enam arutatakse tähtsate küsimuste üle oma lähedaste ning vastajate võrgustike sooline variatsioon oli umbes 70% kogu valimi soolisest variatsioonist. See tähendab et meeste ja naiste kontaktid ei ole sooliselt täiesti võrdselt jagunenud. Neid, kellel puudusid igasugused usaldusisikud vastassoost oli 22% ning 37% vastajatest olid kontaktid peaaegu täielikult sooliselt segunenud. Kuigi võrgustiku suurused üldiselt meeste ja naiste vahel ei erine, siis tuli aga välja, et naiste võrgustikud koosnevad oluliselt suuremal hulgal sugulussidemetest ja vähem mittesugulastest, kui meeste hulgas. Sugulaste osakaal võrgustikes üldiselt oli naiste seas 7% kõrgem kui meeste seas.

Sarnaselt Mardseni (1987) küsitlusele, on McPherson *et al.* (2006: 358) viinud läbi samalaadse uuringu, et leida erinevusi viimase kahe aastakümne jooksul ning uurides kellega arutatakse kõige enam tähtsate küsimuste üle. Selgus, et võrgustikud, kus arutatakse oluliste küsimuste üle, on muutunud väiksemaks. Inimeste arv on kolmekordistunud, kes väidavad, et ei ole kedagi, kellega oluliste teemade üle arutada. Kui 1985 oli kesmiselt sellise võrgustiku suurus 2,94 inimest, siis 2004 aasta oli see langenud 2,08 inimest võrgustiku kohta, kus arutatakse oluliste küsimuste üle. Vähenenud sugulaste ja mittesugulastest usaldusisikute arv on viinud tugevamate sidemeteni abikaasade ja vanemate seas ning nõrgemate sidemeteni organisatsioonikaaslaste ja naabrite hulgas. Kui 1985 arutati abikaasaga tähtsate küsimuste üle 30,2 protsendil juhtudest, siis 2004 aastaks on see suurenenud 7,9 protsenti. 19 aasta jooksul selgub, et kuigi naistel on suuremad võrgustikud kui meestel ja tähtsate küsimuste üle arutatakse peamiselt sugulaste seas, ei ole perekonnast väljas olevate kontaktide arv aga enam nii vähene. Seega, kui varasemalt oli

meestel oluliselt rohkem sidemeid, mis ei olnud seotud sugulastega, siis nüüd on see vahe märgatavalt vähenenud. (McPherson *et al.*: 372)

Kuigi üldiselt on rahvastiku sotsiaalsete võrgustike seas meeste ja naiste suhtlusgrupid üsna sarnase suurusega, siis paljudes keskkondades on need sooliselt üsna segregeeritud. Näiteks tuleb seda ette tööasutustes ja vabatahtlikutes organisatsioonides. See võib oleneda sellest, kuidas on vastavas keskkonnas sooline jagunemine. Samas tuleb välja, et meestel kaldub olema rohkem samast soost võrgustikke, kui naistel (McPherson 2001: 424). Kui võrrelda naiste ja meeste kuuluvust vabatahtikesse organisatsioonidesse, siis selgus, et naised kuulusid üldjuhul organisatsioonidesse, mis olid väiksemad, kui need, kuhu kuulusid mehed. Need organisatsioonid, kuhu peamiselt asuvad tööle mehed, käsitleti eelkõige üldisi majandulikke küsimusi ning sisevaldkonna küsimustega tegelevatesse organisatsioonidesse kuulusid eelkõige just naised. Samuti kaldub sarnase suurusega suhtlusvõrgustikus olema meestel rohkem potentsiaalset informatsiooni tööga seotud küsimustes kui naistel (McPherson and Smith-Lovin 1982: 883)

Peamised küsimused, mis tööturul seoses meeste ja naistega esile kerkivad on järgnevad:

- Kas mõlemal sool on võrdsed võimalused kontaktide saamiseks?
- Kas nad on tõenäoliselt sarnased neid kasutama ning kas mõlema osapoole jaoks on need võrdse kasulikkusega?

Üheks põhjuseks, miks arvatakse, et meestel võib olla eelis töökohtade leidmisel, on näiteks see, et üldjuhul on mehed rohkem seotud tööga, mis omakorda annab parema võimaluse veelgi paremat informatsiooni koguda. Töödades rohkem tunde, tehes rohkem erinevaid töid ning reisides rohkem, pakutakse meestele rohkem uusi töövõimalusi. Kuna tööalased sidemed on tihedad, siis saavad nad seeläbi rohkem uut informatsiooni ning see omakorda aitab kaasa tööalase võrgustiku loomisele. Meestele annab informatsiooni kättesaamine eelise ka nende sotsiaalne tegevus, millest naised on üldiselt välja jäetud. Vastupidiselt on naised tõenäoliselt rohkem seotud peamiste koduste kohustuste ning laste kasvatamisega. Samuti on võrreldes meestega naiste jaoks tähtsam töötundide arv ja töö asukoht, mis omakorda võib mõjutada parema töökoha saamist. (Petersen *et al.* 2000: 769)

Üheks meeste ja naiste erinevusi tööturul käsitlevaks uuringuks on veel näiteks Hanson ja Pratti poolt läbiviidud uuring 620 Worcesteri piirkonna elaniku seas. Tabelis 2 on näidatud, millistesse naiste ja meeste poolt domineeritud ettevõtetes on tööle asunu peamiselt mehed ja naised. Domineerimise puhul mõeldakse siinkohal, et vähemalt 70% töötajatest moodustavad kas mehed või naised. Tulemuste järgi enam kui pooled kõigist naistest töötasid naiste poolt domineeritud ettevõtetes. 64,7% meestest töötas aga meeste poolt domineeritud ettevõtetes. Vaadates soolisi erinevusi ametialaste valdkondade lõikes selgub uuringu tulemustest, et peaaegu 48% naistest töötab naiste poolt domineeritud ettevõtetes, kus nad töötavad näiteks kassapidaja, masinakirjutaja, administraatori, sekretäri, telefonioperaatori või ettekandjana. Vaatamata tugevale seosele soo ja töökoha vahel on selge, et kõik naised ei tööta ainult naiste poolt domineeritud ettevõtetes, sest ainuüksi soolised erinevused ei saa moodustada tööalast segregatsiooni. (Hanson, Pratt 1991: 234-235)

**Tabel 2.** Meeste ja naiste kuulumine sooliselt domineeritud ettevõttesse

	Naiste poolt domineeritud (%)	Sooliselt integreeritud (%)	Meeste poolt domineeritud (%)
Naised	53,9	37,5	8,6
Mehed	6,3	28,9	64,7

Allikas: (Hanson, Pratt 1991: 235); autori koostatud.

Samuti uurisid Hanson ja Pratt (1991), mis soost oli kontakt, kelle kaudu töö saadi ning milline oli side nende vahel. Kui vaadata lähemalt, kes täpselt aitasid tööd leida, siis tuleb esile üsna tugev sooline tendents - naised kalduvad saama tööpakkumisi teistelt naistelt ja mehed saavad informatsiooni töö kohta teistelt meestelt (vt. tabel 3). Seega on töö leidmisega seotud kontaktid ülekaalukalt samasoolised. Naiste poolt välja toodud kontaktidest oli 49% naised, 34% mehed (sealhulgas kaks viiendikku meeskontaktidest oli nende abikaasa) ja 27% ei olnud kontakti sugu teada. Sooline kalduvus meeste puhul on isegi veel selgem - 70% meeste kontaktidest olid mehed, 9% naised ning 25% juhtudest ei olnud sugu teada. Samuti on tabelis 3 näha, et kontaktid, mille kaudu naised omale tööd

leiavad, kalduvad olema pigem perekonna ja kogukonnaga seotud, kui meestel. Samas meeste puhul on kontaktid enamasti seotud töö või sõprade ja tuttavatega. Seega kalduvad naised pigem perekonna ja kogukonna seas olevate naiste käest saadud informatsioonile. (*Ibid.*: 240)

**Tabel 3.** Töö saamisel kasutatud kontakti tüüp

	Naised (%)	Mehed (%)
Kontakti sugu		
Naine	49	9
Mees	34	70
Teadmata	27	25
Side kontaktiga		
Perekond	36	26
Kogukond	24	6
Töö	22	30
Sõbrad/tuttavad	29	42

Allikas: (Hanson, Pratt 1991: 241); autori koostatud.

Meeste ja naiste personaalsete sidemete erinevused tulevad välja ka 1985 kogutud tulemuste põhjal, kus selgub, et naiste kontaktid kipuvad tõepoolest olema pigem sugulaste, meeste puhul aga mitesugulaste seas. Sellised tulemused viitavad naiste vähesele oskusele kasutada uusi vajalikke tutvusi töö leidmisel või karjääri edendamisel. Samuti on uuringus välja toodud, et sidemed mitesugulastega kalduvad tekkima pigem nooremas eas, hiljem uute tutvuste saamine väheneb (Moore 1990: 726). Üheks põhjuseks, miks meestel esineb rohkem mitesugulastest kontakte, võib olla nende töökesksem eluviis ning sellest tulenevad uued tööalased suhtlusvõrgustikud. Samuti paistavad mehed silma rohkem sotsiaalsetest tegevutest osa võttes, mis võib kaasa aidata tähtsa informatsiooni kättesaamisel (Petersen, Saporta, Seidel 2000: 769). Kuigi meestel ja naistel on üldjuhul ikkagi sarnane kogus kontakte nende poolt loodud võrgustikus, siis on täheldatud, et üsna suured erinevused tekivad selles osas, kui suurde organisatsioonis või kui kõrgele ametikohale saadakse tööle mõne kontakti kaudu (McPherson, Smith-Lovin 1982: 883).

Kui võrrelda, millistele töökohtadele asuvad peamiselt mehed ja naised, siis McPherson ja Smith-Lovin (1982) on oma uuringus välja toonud, et mehed satuvad tööle organisatsioonidesse, mis on umbes kolm korda suuremad kui organisatsioonid, kuhu asuvad tööle naised. Üheks põhjuseks on see, et kuna mehed seavad omaale kõrgemaid eesmärke, siis tihtipeale on nad ka ettevõtete omanikud, samas kipuvad naised töötama omakorda meeste firmades. Noorte meeste ja naiste puhul on organisatsioonid aga üsna sarnase suurusega, erinevus tuleb välja just pisut küpsemas eas (McPherson, Smith-Lovin 1982: 889-890). Naiste vähene tõenäosus, et nad palgatakse suurtesse organisatsioonidesse võib tuleneda sellest, et neil ei ole piisavalt palju vajalikke omadusi, näiteks on neil vähene suhtlusvõrgustik poliitiliste kontaktide näol, või neil on piirangud mobiilsuse osas, kuna tihtipeale on majapidamise ning laste eest vastutamine eelkõige naiste kohustuste hulgas. (Duncan, Duncan 1979: 577)

Kõige enam nii öelda vajalikke kontakte selgub uuringu tulemustel, et on vanemate meeste seas võrreldes noorte meeste ja kõikide naistega. Selle põhjuseks on vanemate meeste kõrgem tööhõive määr ja pikem tööstaaž (Loury 2006: 308). Kuna mehed suudavad ennast rohkem kehtestada ning nad on võrreldes naistega mobiilsemad, siis on üsna tõenäoline, et suured organisatsioonid tunnevad rohkem huvi meeste värbamisest. Informatsioon, mis viiks töötaja parema tööni, liigub samuti pigem just vanemate meeste kaudu, sest tänu pikale tööstaažile on neil kõige enam selliseid kontakte, mis võiksid parema töökoha otsingul abiks olla.

Erinevate mitteametlike kanalite kaudu tööle saamist on põhjalikult uurinud ka Loury, kes viis läbi küsitluse 12 686 noore seas, mille käigus toimusid küsitlused igal aastal selleks, et saada informatsiooni kooli, töö ja teiste kogemuste kohta. Uuringust saadud tulemused vastasid järgnevale kuuete küsimustele (Loury 2006: 304):

- Kas on keegi konkreetselt, kes aitas sind tööle oma viimase tööandja juurde?
- Kas see kontakt oli mees või naine?
- Kas see inimene oli sugulane?
- Kui jah, siis milline oli side selle inimesega?
- Kas see inimene töötas sinu tööandja jaoks, samal ajal kui sulle tööd pakuti?



- Kuidas see inimene aitas sul töö saada?

Tähelepanuväärne on see, et nagu teistes uuringutes on välja tulnud, siis sõprade ja tuttavate roll tööotsingutel on kõige tähtsamal kohal. Koguni 56% juhtudest on inimene töö leidnud läbi sõbra või tuttava. Nende inimeste seas moodustas 34% meeskontaktid, kelle hulgas olid nii vennad, meessugulased, kui meestest sõbrad. 10% moodustas eelmise põlvkonna meessugulased (isa, kasuisa, onu ja äi). Samuti moodustas kuskil 10% igasugused naiskontaktid, sealhulgas nii sugulased kui sõbrad ning kuskil 30% kõigist sõpradest ja sugulastest kes aitasid tööd leida, teadsid tööandjat või andsid tööotsijale isikliku soovitusi. (*Ibid.*: 304-305)

Side kontakti tüübi ja tööga rahulolu või atraktiivsuse vahel on samuti üks võimalus, kuidas selgitada välja, kui pikaks ajaks jäädakse ettevõttesse tööle, võttes arvesse parema sobivuse ja piiratud valikute hüpoteesi. Kui küsiti, kui kaua eeldatakse, et nad püsivad praegusel tööol, siis selgus, et töötajad, kes kasutasid nais- või noorte meeste kontakte, püsivad eeldatavalt tööol kaks aastat vähem, kui need, kes kasutavad tööle saamiseks vanemate meeste kontakte ning peaaegu sama pika aja, kui need, kes kasutavad tööotsingutel otsest kontakti värbajaga või teisi formaalseid võimalusi. Seda väidet toetab ka asjaolu, et kui küsiti vastajatelt kas nad vahetaksid võimalusel oma töö mõne teise vastu, siis noored mehed, kes kasutasid vanema generatsiooni meestest sugulasi töö leidmisel, soovisid tõenäoliselt vähem oma töökohta vahetada, kui noored mehed, kes kasutasid töö leidmisel naistest sõpru või sugulasi. (*Ibid.*: 309)

Näiteks toodi tulemuste põhjal veel välja, et muutuja, mille aluseks oli töö leidmine läbi naistutvuste, arvutati välja koefitsient, mis oli negatiivne ja oluline (-0,0664). See viitab sellele, et noored mehed, kes kasutasid naiskontakte, teenisid oluliselt vähem, kui need, kes pöördusid otse tööandja poole või kasutasid formaalseid meetodeid. Noorte meeste ja vanemate meeste puhul sellist mõju ei esinenud. Samas on vastukaaluks toodud koefitsient 0,1507, mis näitab, et noored mehed, kes on oma töö leidnud sugulasest vanema meeskontakti kaudu ning kes teadis ettevõtte omanikku või oli otseseks soovitajaks, teenisid oluliselt rohkem, kui need, kes pöördusid otseselt tööandja juurde või kasutasid

muid formaalseid meetodeid. Neile, kes kasutavad tööotsingutel naiskontakte, on madalam sissetulek, kuna millegipärast on naistel vähem ligipääsu kõrgepalgalistele pakkumistele. Vanemad mehed on aga kõrgepalgaliste tööde pakkumise allikaks mõlemale, nii noortele meestele kui naistele. Tulemustest lähtuvalt kasutas kõigest 10% meestest naiskontakte, samas 30% naistest kasutas naiskontakte (*Ibid*: 310-311). Sellised tulemused annavad mõista, et mehed töötavad pigem kõrgematel ametikohtadel, mis on tõenäoliselt saadud teiste meeskontaktide kaudu.

Kuigi üsna vähesed uuringud on käsitlenud soolisi erinevusi tööleidmise protsessi juures ning püüdnud neid siduda erinevate ametialaste tulemustega, siis on ikkagi teada, et tutvused on üheks väga tähtsaks informatsiooniallikaks. Samuti on eelnevate uuringute põhjal tulnud välja, et naised kalduvad teavet võimalike tööde kohta vastu võtma pigem teiste naiste käest. Seega meeste ja naiste sotsiaalsed võrgustikud erinevad selle poolest, milliseid kontakte kasutatakse ning sellest tulenevalt võib eelnevate uuringute põhjal öelda, et mehed ja naised saavad töö kohta informatsiooni erinevat tüüpi isiklikelt kontaktidelt. Naiste võrgustikud kalduvad koosnema rohkem sugulastest ja teistest naistest. Samas mehed kalduvad teavet saama pigem teiste töökaaslaste või sõprade käest.

Kuigi kontaktid mängivad olulist rolli tööturul, ei ole siiani päris selge, kas nende kasutamine aga ka tegelikult parema töökoha saamisel edu tagab. Olenevalt inimesest, on neil erinev ligipääs vajalike kontaktideni ning isegi kontakti olemasolul ei pruugi tööotsija saadud informatsiooni õigesti ära kasutada. Kindlasti on erinevatel suhtluskanalitel aga oluline roll inimeste igapäevaotsuste mõjutamisel. Järgnevas peatükis on autor läbi viinud küsitluse karjääri alustavate noorte seas, milles selgub, kuidas on mõjutanud sotsiaalsed sidemed tööturuga seotud küsimustes antud valimis osalenud inimesi.

## **2. TÖÖKOHA LEIDMINE SOTSIAALSETE VÕRGUSTIKE ABIL KARJÄÄRI ALUSTAVATE NOORTE SEAS**

Suurt tähelepanu kirjanduses on pööratud sellele, kuidas sotsiaalsed sidemed käituvad ja milline mõju on neil tööturule. Üheks võimalikuks viisiks kontaktide tähtsust seletada on andes ülevaade, milliseid eeliseid need annavad tööotsingutega seotud küsimustes. See hõlmab endas näiteks seda, milline kättesaadavus on tööotsijal töökoha olemasolu ja selle eri tüüpide kohta olevale informatsioonile. Teada on eelnevate uurimuste põhjal, et juurdepääs erinevale tööga seotud teabele on suurel määral mõjutatud sotsiaalsest struktuurist ning sõprade ja muude tutvuste kasutamisest tööturul.

Näiteks Granovetteri (1974) klassikaline uuring töö otsimise kohta on üks võimalikke viise mõistmaks, kuidas inimesed leiavad omale töö tasustatud tööturul. Samuti arutleb ta oma uuringus selle üle, kuidas töö kohta saadav teave on põimitud igapäevasesse sotsiaalsesse tegevusse ning millisel moel võivad inimeste valikud erinevate tööleidmisallikate kasutamisel olla mõjutatud. Tuues sisse aga soolise erinevuse meeste ja naiste tööotsingutel, siis on üsna tõenäoline, et need on üksteisest erinevad. Samas ei ole väga palju teavet soolise erinevuse kohta tööotsingutel, kuid osad allikad on leidnud, et naiste võrgustikes on rohkem sugulussidemeid ning meeste võrgustikes pigem rohkem töökaaslasi, sõpru ja teisi tuttavaid.

Samuti on mitteformaalsete kanalite kasutamisel tööturul tähtis asjaolul, et need peaksid olema üheks võimalikuks viisiks, kuidas saada teavet mingi kindla töö kohta. Selliste kanalite kaudu informatsiooni saamine võiks eeldada aga tööotsija jaoks parema kvaliteediga töö saamist, kui saades teavet näiteks mitmete teiste formaalsete kanalite kaudu.

Selleks, et saada aimu, millist rolli mängivad mitteametlikud sidemed mingi osa Eesti karjääri alustavate noorte seas, on autor viinud läbi nende seas Internetipõhise küsitluse, mille eesmärgiks oli saada vastus peamiselt neljale põhiküsimusele:

1. Kui paljud noored on omale tutvuste kaudu töö leidnud?
2. Kes see kontakt oli?
3. Mida see kontakt tööle saamiseks tegi?
4. Milline töö tutvuste kaudu saadi?

Järgnevalt ongi kirjeldatud uuringu läbiviimist, antud ülevaade selle tulemustest ning tehtud saadud tulemuste põhjal järeldused, kui suurt rolli mängivad tutvused töö leidmisel karjääri alustavate noorte seas.

## **2.1. Uuringu läbiviimise kirjeldus**

Käesoleva bakalauresusetöö empiiriline osa koosneb autori koostatud ning Internetis läbi viidud küsimustiku põhjal (vt. Lisa 1). Selleks küsitleti 18-28 aastaseid karjääri alustavaid Eesti noori. Selline vanus on autori poolt valitud, kuna see on aeg, kus enamik noori siseneb tööturule. Valimi suuruseks kujunes 156 noort, kuhu kuulusid nii mehed kui naised, kuid mees- ja naisvastajad ei ole siinkohal võrdselt jagunenud. Kõik saadud andmed on kogutud 2014 aasta alguses.

Küsimustiku koostamisel lähtus autor sellest, et see ei muutuks väga pikaks, kuid samas annaks hea ülevaate, kui paljud noored kasutavad tutvusi töö leidmisel. Kõigepealt koostas autor pilootuuringu, mis viidi läbi kümne noore vastaja seas. Eesmärgiks oli saada tagasisidet selle kohta, kas küsimused on piisavalt arusaadavad ja kas saadud tulemuste põhjal oleks võimalik autoril ka mingisuguseid järeldusi teha. Selgus, et mõned küsimused vajasisid tõepoolest täiendusi, sest vastajad ei saanud aru küsimusest ning teiselt poolt ei olnud autoril saadud vastustega midagi peale hakata.

Täiendatud ja lõplik küsimustik koosnes 18 küsimusest, mis koosnes nii avatud- kui valikulistest küsimustest. Uurimus kestis nädalase perioodi jooksul ning selles osales 156 noort inimest. Küsimustik koosnes peamiselt kahest osast:

1. Küsimused vastaja kohta. Peamiselt uuriti selle kohta, kas vastaja on üldse tööturul aktiivne tegelane ning milliste kanalite kaudu on tööd otsitud ja leitud.
2. Küsimused kontakti kohta, kelle kaudu töö saadi. Selles osas olid vastajateks ainult need noored, kes tõepoolest on omale töö leidnud mõne tutvuse kaudu. Peamiselt soovis autor siin leida vastuseid küsimustele, kes see kontakt oli, mida ta töö leidmise heaks tegi, kes see kontakt oli sellele ettevõttele, kus töö saadi ning kas kontakti olemasolu on vastaja arvates ka mingil määral mõjutanud saadud ametikohta või üldist suhtumist.

Valimisse kuulusid nii mehed kui naised, kuid üldvalimis ei olnud nad võrdselt jagunenud. Mehi, kes uuringust osa võttis oli 38 ja naisi 118. See tähendab, et naisi oli vastajate seas 3 korda rohkem kui mehi ning seega on seda arvestatud ka järgnevate tulemuste esitlemisel. Ainukeseks kindlaks tunnuseks valimi koostamisel oli vanus, mis pidi jääma vahemikku 18-28 ning seega kujunes valimis osalenud inimeste keskmiseks vanuseks 23,2 aastat. Arvutuste tegemiseks kasutas autor tabelitöötlusprogrammi Excel, mille abil koostati tulemuste esitlemiseks vajalikke liigendtabelid.

## **2.2. Kirjeldav statistika ja tulemused**

Autori poolt läbiviidud küsitluse eesmärgiks on teha kindlaks käesoleva valimi põhjal, kas see toetab eelnevalt teoreetilises osas välja toodud varasemaid empiirilisi uuringuid, mis seotud tutvuste kaudu töö saamisega. Täpsemalt, autor soovib teha kindlaks, kas tutvuste kaudu töö saamine mängib tõepoolest tööturul nii olulist rolli, kuid samas ei tähenda alati parema töökoha saamist. Samuti tuuakse sisse kontaktidest tulenevad erinevused meeste ja naiste lõikes.

Esialgu uuris autor vastajatelt, kui paljud neist üldse hoiavad ennast igapäevaselt kursis erinevate tööpakkumistega, et saada teada, kui vajalik on tööturul toimuva informatsiooni kättesaamine noorte jaoks. Joonisel 3 on näha, kui palju hoitakse ennast kursis erinevate tööpakkumistega. Võttes arvesse kõiki uuringus osalejaid, esineb kõige enam inimesi, kes jälgivad tööpakkumisi vähemalt kord poole aastas jooksul või isegi rohkem (73%). See omakorda on jagunenud inimeste vahel, kes hoiavad tööpakkumistel silma peal vähemalt

üks kord nädalas (21%), vähemalt üks kord kuus (25%) ja vähemalt üks kord poole aasta jooksul (27%). Samuti on neid, kes ennast tööpakkumistega eriti kursis ei hoi. Umbes aastas korra jälgib tööpakkumisi 8% vastajatest ning need, keda üldse tööotsingud ei huvita on 19%. Noorte vähene huvi erinevate tööpakkumiste kohta võib tuleneda peamiselt sellest, et käiakse koolis ja ei ole aega tegeleda töösse puutuvate küsimustega. Samas on võimalus, et praegu tööga ollakse lihtsalt piisavalt rahul ning ei peeta vajalikuks uue töökoha leidmist.

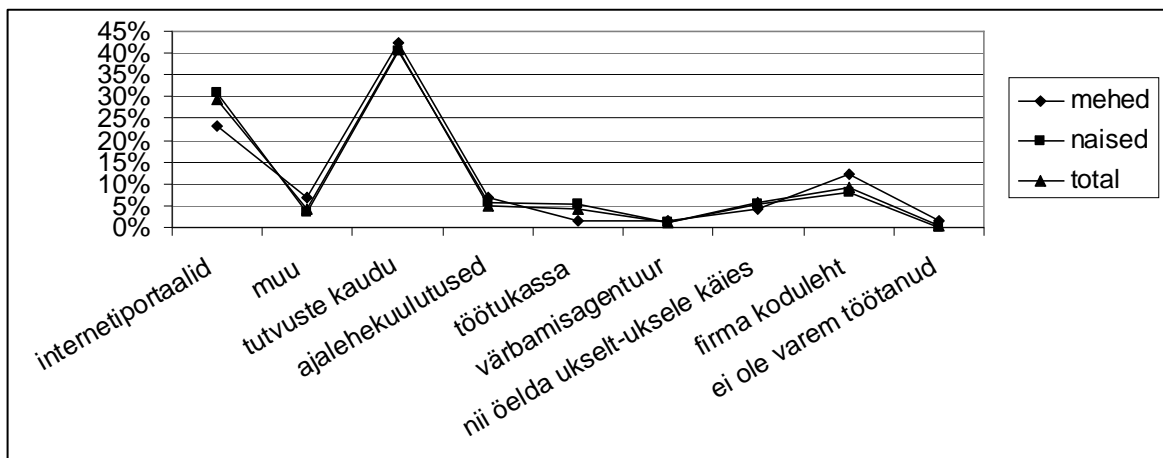


**Joonis 3.** Tööpakkumiste kohta uurimine (autori koostatud).

Töö leidmise meetodeid saab klassifitseerida nii formaalseteks kui mitteformaalseteks. Mõlema kanali järgi on võimalik saada informatsiooni vabadest töökohtadest. Jooniselt 4 on kujutatud, milliseid erinevaid võimalusi on kasutanud karjääri alustavad noored töö leidmiseks. Formaalsete meetodite puhul saab töötaja registreerida ennast näiteks riiklikusse tööhõiveametisse (Eestis on selleks Töötukassa), samuti saab vastata erinevatele ajalehekuulutustele, või kasutada tööagentuuride abi. Mitteformaalsete meetodite alla kuuluvad igasugused tutvuste kaudu saadud tööd. Vastajatelt küsiti peamiste tööotsingumeetodite kohta, mida nad on oma töö leidmiseks on kasutanud. Selleks pakkus autor välja erinevaid kanaleid, mille kaudu võimalik tööd otsida. Kõigepealt on esindatud mõned formaalsed kanalid: 1) töötukassa, 2) Internetiportaali, 3) ajalehekuulutused, 4) värbamisagentuurid ja 5) firma koduleheküljed. Mitteformaalsete meetodite alla kuulub antud töös 6) tutvused ja 7) nii öelda ükselt-uksele käimine. Viimase all peetakse silmas olukorda, kus tööd otsiv inimene kasutab ära võimalust minna ettevõttesse füüsiliselt

kohale, ning küsida mõne juhi käest tööd. Vastajate käest küsiti, milliseid meetodeid kasutati töö leidmisel, kuid samas oli neil lubatud valida rohkem kui üks meetod töö leidmisega seoses. Seda sellepärast, et kuigi tegemist on küll noortega, siis on võimalik, et neil on selles vanuses olnud juba ka eelnevaid töökogemusi.

Kõige enamlevinud viis töö leidmiseks on kõigi vastajate puhul tutvuste kaudu (40,8% kõigist vastajatest). Esile tõusevad muudest kanalitest veel Internetiportaaliid (29,2%) ja firmade kodulehed (9%). Ülejäänud kanalid töö leidmisel selgub, et ei ole kuigi levinud. Olulised erinevused meeste ja naiste vahel tööleidmismeetodite vahel puuduvad. Mõningad erinevused, kuid mitte olulised, tulevad sisse Internetiportaaliide, töötukassa ja firmade kodulehe kasutamisel. Selgub, et Internetiportaale kasutavad naised (30,9%) mõningal määral rohkem kui mehed (23,3%). Samuti kasutavad naised töötukassa abi rohkem kui mehed, vastavalt siis 5,2% ja 1,4%. Firmade kodulehti kasutavad samas rohkem aga mehed (12,3%) kui naised (8%). Internetiportaaliide ja firmade kodulehe kasutamist vastajate seas võib pidada üsna arvestavaks tööleidmismeetodiks põhjusel, et noored veedavad palju aega arvutis ning see on kiire ja lihtne viis saada informatsiooni vabadest töökohtadest. Vähem populaarseteks tööleidmise meetoditeks karjääri alustavate noorte seas kujunesid järgnevad võimalused: nii öelda ükselt-uksele käies (5,9%), ajalehekuulutused (5%), värbamisagentuurid (1,2%), mõni muu meetod (4,3%) ja need, kes ei ole varem üldse töötanud (0,3%).



**Joonis 4.** Töö otsinguteks kasutatavad kanalid naiste ja meeste seas (autori koostatud).

Nagu eelnevalt välja toodud, siis tegelikult olulised erinevused meeste ja naiste vahel töölesaamiseks kasutatavate meetodite hulgas puuduvad. Saadud tulemuste põhjal saab aga kindlalt öelda, et kõige enamlevinud töölesaamise võimaluseks on olnud mõne tutvuse kaudu. Üheks põhjuseks, miks tutvuste kaudu töö leidmine on levinud, võib pidada selle meetodi kasutamisel igasuguse tööalase informatsiooni kättesaamise lihtsust.

Samas tundis autor huvi, kui paljud noored lükkavad tutvuste kaudu saadud tööpakkumise tagasi. Tabelis 4 on näidatud, et varasemalt on mõne tööpakkumise tutvuste kaudu saanud koguni 142 noort tervest valimist. See tähendab, et info levik suhtlusvõrgustikes on väga kiire ja laialt levinud. Samas kõigest 14 inimest tervest 156 inimesest koossevas valimis ei ole ühtegi korda saanud tutvuse kaudu tööpakkumist. Samuti on märkimisväärne asjaolu, et kõigest 19,8% kõigist vastajatest, kes oli varasemalt saanud tuttavalt mõne tööpakkumise, on selle mingil põhjusel tagasi lükanud. Naiste osakaal pakkumise tagasilükanute seas kogu valimi põhjal oli 0,73 ning meeste osakaal 0,27. Kui arvestada naisi ja mehi eraldi, siis võtavad naised tutvuste kaudu veidi rohkem tööpakkumisi vastu kui mehed. Kõikide naiste seas võttis töö vastu 84% ning meeste seas oli aksepteerijaid 81,6%.

**Tabel 4.** Tutvuse kaudu saadud tööpakkumine ja selle aksepteerimine

	mehed (in)	naised (in)	Total (in)
varasem tööpakkumine tuttava poolt	35	107	142
tööpakkumine vastu võetud	31	100	131
Total	66	207	

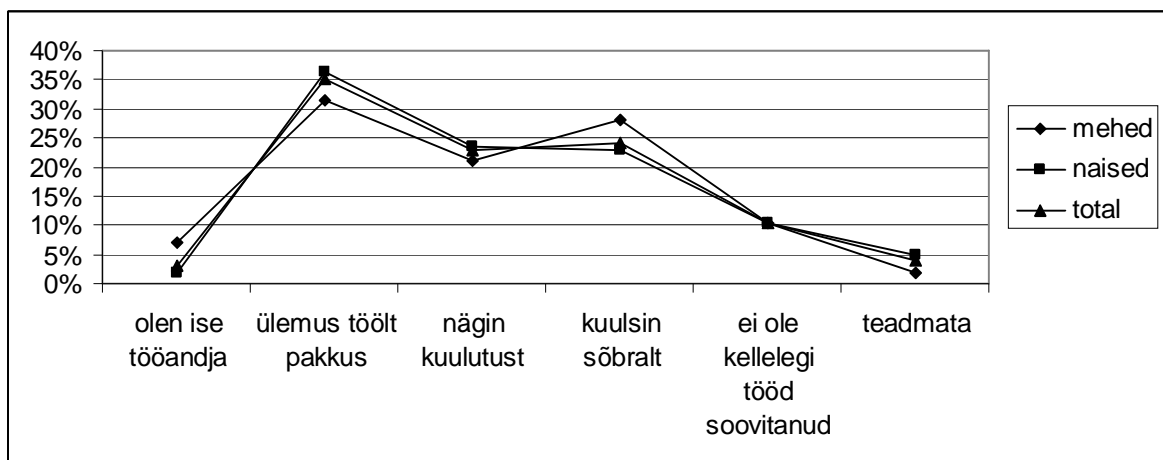
Allikas: autori koostatud.

Mõned vastajad tõid välja ka põhjused, miks tuttava poolt pakutav töö tagasi lükati. Nende esitlemiseks võttis autor vastused kokku ning sai järgnevad põhjused:

- Piisavalt hea töökoht oli juba olemas;
- õpingute tõttu ei saanud tööle asuda;
- pakutav töö ei sobinud (töö iseloom, tööaeg, väike palk);
- leiti parem alternatiiv teiste tööleidmismetodite hulgast;
- varasemalt ise ettevõtlusega tegelema hakatud ning seega ei ole uut töökohta vaja.



Selleks, et uurida veelgi lähemalt tutvuste kaudu tööle saamist, on järgneval joonisel 5 näidatud, milliste sidemete kaudu saadaks informatsiooni töö kohta kõige enam. Kuigi eelnevalt sai välja toodud, et tervelt 40,8% kõigist vastajatest on omale töö leidnud tutvuste kaudu, siis nüüd küsiti vastajatelt, kui palju nad on ise kellelegi tööd soovitanud. Selgus, et tervelt 79% uuringus osalejatest on olnud endal võimalus abistada kedagi tööle saamisel või info vahendamisel. Samas tuleb arvesse võtta, et meeste ja naiste osakaalud antud tulemuse kujunemisel on üsna erinevad. Selleks, et saada aimu, kas tööga seotud informatsioon levib pigem meeste või naiste kaudu, arvutas autor välja sugude lõikes, kui paljud neist on informatsiooni mõnele tuttavale edastanud. Tulemuste põhjal selgus, et 81,6% meestest ja 78,8% naistest on varasemalt mõnele oma tuttavale töö kohta teavet jaganud. Arvestades valimi suurust ja seda, et protsendiline vahe meeste ja naiste kaudu levival informatsioonil on nii väike, siis on raske öelda, kelle kaudu liigub tegelikult tööalast informatsiooni rohkem. Küll aga esineb olukord, kus meest hulgas saadakse informatsiooni pigem sõpradelt ning naiste puhul ülemuselt.



**Joonis 5.** Kanalid pakutavatest töökohtadest meeste ja naiste lõikes (autori koostatud).

Küsites vastajatelt, milliste kanalite kaudu said nad informatsiooni olemasolevatest töökohtadest, siis oli neil lubatud valida rohkem kui üks kanal, sest võib esineda juhtumeid, kus üks inimene on informatsiooni mitmel korral oma tuttavatele jaganud. See tähendab, et kanalid, mille kaudu teavet saadakse, võivad igal korral erineda. Saadud tulemused on esitatud ka eelpool välja toodud joonisel 5. Kõige enam esines variant, kus teave

võimalikest töökohtadest saadi vastajate seas töö juures ülemuse käest (35,2%). Selline informatsiooni levik on kasulik ka tööandjale, kuna üldiselt soovitatakse ikkagi inimesi, keda usutakse pakutavale kohale sobivat. Samuti võib see anda lisainformatsiooni tööle kandideerija kvalifikatsiooni kohta ning vähendada värbamisega seotud kulutusi. Levinud võimalusteks on kõikide küsitletud inimeste hulgas veel sõbra käest kuulmine (24,2%) ja kuulutuse nägemine, mille kohta hiljem informatsiooni jagati (22,8%). Kõikide valikute puhul on olnud informatsiooni vahendajateks. Vähemlevinud võimaluseks osutusid olukorrad, kus ise oldi tööandja (3,2%) või ei oldud lihtsalt kellelegi varem tööd soovitanud (10,5%). 4,1% vastajatest jättis sellele küsimusele vastamata, ehk antud juhul on see siinkohal välja toodud kui „teadmata“. Erinevus meeste ja naiste vahel, mida võiks esile tõsta tuleneb ise tööandjaks olemisest. Kui meeste puhul on 7% kõigist meestest olnud ise tööandjaks, siis naiste puhul on selleks 1,9% kõigist naistest. Samuti on meeste puhul (28,1%) pisut rohkem levinud võimalus, kus vabast töökohast kuuldakse sõbra kaudu, kui naiste puhul, kus sama kanali kaudu edastatav teabe levik on 22,8%. Samas naiste puhul on rohkem levinud võimalused, kus vabast töökohast on teada andnud ülemus (36,4%) ning kuulutuse nägemine (23,5%). Samad näitajad meeste puhul on vastavalt eelnevale 31,6% ja 21,1%.

Järgnevalt on autor välja toonud kontaktiks oleva inimesega seotud tulemused. Selleks on esialgu loetletud mitteformaalsete kanalite alla kuuluvad kontaktid, kelle kaudu kõige enam tööd leiti. Vaatluse alt on siinkohal välja jäetud võimalused, kus side mingi kindla inimesega on teadmata ning samuti oli vastajatel võimalik välja tuua mitu erinevat valikuvõimalust. Järgnevad protsenttulemused annavad esialgse ülevaate, kelle kaudu karjääri alustavad noored kõige enam tööd on leidnud:

- sõber (35%)
- perekonnaliige (19%)
- koolikaaslane (10%)
- endine töökaaslane (8%)
- lähedane sugulane (7%)
- kaugel sugulane (4%)

- lapsepõlvetuttav (3%)
- trennikaaslane (1%)
- naaber (1%)
- muu (12%)

Seega on näha, et kõige enam saadaks tutvuste kaudu tööle just sõprade ja perekonnaliikmete abil. Vähem on levinud nii öelda nõrkade sidemete kaudu töö leidmine.

Kui täpsemalt vaatluse alla võtta kontaktid, kes aitasid töö leidmisele kaasa, siis siia alla võiks tuua, mis soost kontakt oli ja kui seotud temaga oldi. Ainuüksi kontakti sugu vaadates tuleb välja väga tugev sooline mõjutus. Tabelist 5 on selgelt näha, et naised kalduvad tööga seotud teavet saama pigem teistelt naistelt, samal ajal kui mehed jällegi kalduvad erinevat informatsiooni saama teistelt meestelt. Selgus, et naiste poolt mainitud kontaktidest olid naised 57% ning kõigest 28% olid nende poolt välja toodud kontaktidest mehed. Ülejäänud 15% juhtudest ei olnud võimalik määrata kontakti sugu. Isegi veel selgem erinevus tuleb sisse meeste puhul, kus 61% meeste isiklikest kontaktidest olid teised mehed ning kõigest 21% juhtudest oli kontaktideks naised. 18% juhtudest ei olnud võimalik meeste kontakti sugu määrata.

Küsimustikus oli välja pakutud 10 erinevat kategooriat kontakti liigitamiseks: perekonnaliige, sõber, naaber, lapsepõlvetuttav, koolikaaslane, trennikaaslane, endine töökaaslane, lähedane sugulane, kaugel sugulane või mõni muu kontakt. Selleks, et oleks võimalik kategooriapõhiselt veidi paremaid järeldusi teha, on autor eelmainitud kategooriad kokku võtnud viieks:

- Perekond: perekonnaliige, lähedane sugulane;
- kool ja tuttavad: naaber, lapsepõlvetuttav, koolikaaslane, trennikaaslane, kaugel sugulane;
- tööga seotud kontaktid: endine töökaaslane;
- sõbrad: sõbrad;
- muu: mõni muu kontakt.

Teoreetilises osas varem käsitletud tugevate ja nõrkade sidemete puhul, on neid mitmete uuringute põhjal esitletud pisut erinevalt (vt. tabel 1.). Järgnev liigitus on autori poolt teiste sarnaste uuringute mõjutusel koostatud. Need koosnevad eelpoolmainitud viie kategooria kaheks jagamisel, et hiljem välja selgitada, kas tutvuste kaudu on käesoleva uuringu põhjal olulisemad tugevad või nõrgad sidemed:

- Tugevad sidemed: perekonnaliikmed, sõbrad, lähedased sugulased;
- Nõrgad sidemed: kauged sugulased, koolikaaslased, lapsepõlvvetuttavad, endised töökaaslased, trennikaaslased.

Hoolimata sideme tugevusest, on mõlemad eelnevalt välja toodud liigitused informatsiooni levimise poolest tööturul tähtsalt kohal. Samas soovib autor siinkohal saada selgust Granovetteri (1973) püstitatud nõrkade sidemete tugevuse hüpoteesile, kus väidab, et nõrkade sidemete sillastumise tendentsi tõttu on võimalik saada rohkem uut informatsiooni, sealhulgas ka vabadest töökohtadest.

Kui vaadata nüüd edasi, milliste kanalite kaudu informatsioon töötajani on jõudnud, saab tabel 5 välja toodud arvutuste põhjal öelda, et nii naiste kui meeste puhul kaldutakse informatsiooni saama kõige enam just sõprade ja perekonnaga seotud sidemete kaudu. Mõne protsendipunkti võrra osutus naistel perekondlike ja sõprade kaudu saadud info kasutamine sagedasemaks (53%) kui meestel (51%). Seega ei saa siin teha olulist järeldust, kes sõltub rohkem perekonna ja sõpradega seotud sidemetest. Samas mõlemal juhul kasutati kõige vähem varasemate töökaaslaste kaudu saadud informatsiooni töö leidmiseks. Mehed kasutasid sellist meetodit 2% ja naised 9%. Sellise meetodi vähesele kasutamisele on olemas aga loogiline seletus – kuna antud uuringu valim koosneb 18-28 aastastest karjääri alustavatest noortest, kelle keskmine vanus on 23,2 aastat, siis on üsna võimalik, et enamik neist ei ole varem lihtsalt töötanud ning sellepärast puuduvad ka vajalikud kontaktid, mida saaks kasutada töö leidmisel. Tugevad sidemed on esindatud 47% ja nõrgad sidemed 42% juhtudest.

**Tabel 5.** Kontaktide tüübid, kelle kaudu töö leitud

	Töötaja sugu		
	mees (%)	naine (%)	
Kontakti sugu			
Mees	61	28	
Naine	21	57	
Teadmata	18	15	
Kontaktiga seotus			
perekonnaliige	26	21	
kool ja tuttavad	19	16	
tööga seotud kontaktid	2	9	
Sõbrad	29	32	
Muu	11	10	
Teadmata	13	12	
Sideme tugevus			Total (%)
Tugev			47
Nõrk			42
Teadmata			11

Allikas: autori koostatud.

Üldiselt on tabelis 5 näidatud protsentide põhjal võimalik öelda, et meeste ja naiste puhul on töölesaamiseks kasutatud kontaktid üsna sarnaselt jaotunud. Samuti ei ole väga suurt erinevust selles, kas informatsiooni levikul mängivad rolli pigem tugevad või nõrgad sidemed mõlemad on töölesaamise seisukohalt tähtsad.

Antud valimi põhjal saadud tulemused lükkavad ümber küll Granovetteri (1973) esitatud väite, et nõrgad sidemed mängivad informatsiooni levikul tähtsamat rolli, kuid kinnitab näiteks Krackhardti (1992) ja Korpi (2001) välja toodud tugevate sidemete hüpoteesi. See tähendab, et tugevatel sidemetel võib olla suurem motivatsioon olla oma tuttavatele toeks töö leidmisel ning on enamasti kergemini kättesaadav informatsiooniallikas. Kui arvestada, et paljudel noortel ei pruugi olla eelnevat töökogemust, siis on üsna võimalik, et tugevatel sidemetel võiv olla kõrge motivatsioon neid aidata.

Et veelgi täpsemal anda ülevaadet, milline seos on töö saaja ning kontakti vahel, on alljärgnevas tabelis 6 toodud välja kui kaua kontakti tuntakse ning kui palju temaga samal ajal suheldakse. Töö esimeses osas toodi välja, et nõrga ja tugeva sideme erinevuse väljatoomiseks on Granovetter (1973) jaganud kontaktiga suhtlemise sageduse kolme suuremasse kategooriasse: sageli, vahetevahel ja harva. Samuti saab vastavalt sellele liigitada ka autori väljatoodud kategooriad nende kolme suurema grupi vahel:

- Sageli: vähemalt kord nädalas või vähemalt kord kahe nädala jooksu;
- vahetevahel: vähemalt kord kuus;
- harva: vähem kui kord kuus.

Nagu eelnevalt tulemuste põhjal selgus, siis kõige enam levinud võimaluseks, kuidas tööd kontaktide kaudu leitakse on seotud sidemetega perekonna ja sõprade hulgas. Seega ei ole üllatav, et kõige enam esines vastajate poolt pakutud variant, kus kontakti teatakse kauem kui 5 aastat (51,1%). Meeste ja naiste lõikes on sama kategooria välja toodud vastavalt 61,3% ja 48%. Sellist soolist erinevust, kus kontakti tuntakse kauem kui 5 aastat võib seletada Ederi ja Hallinani (1978) uuringu tulemuste põhjal, kus leiti, et poiste puhul on tõenäolisem, et nad hoiavad oma saadud kontaktidest paremini kinni, samal ajal kui tüdrukud kipuvad sõprussuhteid lõpetama. See võib olla üheks põhjuseks, miks esineb meeste seas rohkem pikemaajalisi suhteid kui naiste seas. Samas on see kõigest üks võimalikest variantidest, miks sellised tulemused võivad esineda ning ei pruugi tingimata kehtida. Kontaktidega, keda teati kauem kui 5 aastat, suheldi kõige enam meeste ja naiste seas vähemalt kord nädalas (29%). Küsitluse käigus saadud tulemuste põhjal on huvitav asjaolu, et kuigi üldjuhul teatakse kontakti pikka aega (kauem kui 5 aastat), siis sellele järgnes variant, kus kontakti teatakse pigem just üsna lühikest aega (kuni aasta). Sellist võimalust toodi välja 15,3% kõikide kontaktidega soetud juhtudest. Naiste puhul esines võimalust, kus kontakti teati üsna lühikest aega aga rohkem (16%) kui meeste hulgas (12,9%). Seega on üldjuhul tööleidmisel abiks olevad kontaktid inimeste seas, keda teatakse väga pikka aega või just vastupidi üsna lühikest aega. Nendele kahele eelpool mainitud autori poolt välja pakutud kategooriale, kus võeti arvesse, kui kaua kontakti tuntakse järgnesid võimalused, kus kõikide vastajate seas teati kontakti kuni 3 aastat

(13,7%), kuni 4 aastat (6,1%) ja kuni 5 aastat (6,1%). Samuti esines kõige enam uuringu tulemustel kontakte, keda teati kauem kui 5 aastat, samal ajal suheldes nendega vähemalt 1 kord nädalas (29%); teati kauem kui 5 aastat ning suheldi vähem kui kord kuus (9,2%); teati kuni kolm aastat, kuid suheldi vähem kui kord kuus (7,6%), teati kauem kui 5 aastat ja suheldi vähemalt kord kahe nädala jooksul (6,9%); kontakti teati kauem kui 5 aastat, kuid suheldi temaga vähemalt kord kuus, teati kuni aasta ja suheldi vähem kui kord kuus või vähemal kord nädalas, esines kõikidel juhtudel 6,1%.

Kontaktide seas üsna palju esindatud inimesi, keda teatakse kauem kui viis aastat. Kui eelnevalt võttis autor vaatluse alla kontakti tüübi, siis võib öelda, et uuringu valimis osalenud noorte seas esineb kõige enam olukorda, kus kontakt on perekonnaliige või sõber ning keda teatakse üldiselt kauem kui 5 aastat. Seega on tööd saadud peamiselt tugevate sidemete kaudu. Üheks põhjuseks võib olla, et noortel puuduvad vajalikud kontaktid töö leidmiseks ning sellepärast saadakse tuge oma lähedastel.

Sarnaselt autori leitud tulemusele on selliste tugevate sidemete esiletoomist käsitletud töö esimeses osas välja toodud Korpi (2001) ja Krackhardt (1992). Kontaktide tähtsust üldiselt tööga seonduva informatsiooni levikul on aga välja toonud mitmed selleteemalisi uuringuid läbiviinud autorid.

Ühest küljest on sotsiaalsed võrgustikud ettevõtte jaoks tähtsal kohal, sest nii on neil võimalik opereeruda keskkonnas, kus inimestevahelised sidemed mängivad olulist rolli igasuguse info vahetuse juures. Teisest küljest on võimalik tööotsijal saada teavet tööturul toimuva kohta. Tähtsaks vahelüliks on siin kontakt, kelle kaudu informatsioon liigub. Töö autor on jaganud kontaktid kolmeks, selle järgi, kuidas nad abistasid noort töö leidmisel:

- Informatsiooni vahendaja;
- soovitaja;
- otsene kontakt.

**Tabel 6.** Kontaktidega suhtlemine ning kui kaua neid teatakse

kui kaua tunned	kui palju suhtled	Sugu		total (%)
		mees (%)	naine (%)	
Kauem	Vähem	16,1	7	9,2
	vähemalt 1 kord nädalas	38,7	26	29,0
	vähemalt kord kahe nädala jooksul	6,5	7	6,9
	vähemalt kord kuus	0	8	6,1
kauem Total		61,3	48	51,1
kuni 2 aastat	Vähem	0	3	2,3
	vähemalt 1 kord nädalas	0	3	2,3
	vähemalt kord kahe nädala jooksul	3,2	0	0,8
	vähemalt kord kuus	3,2	2	2,3
kuni 2 aastat Total		6,5	8	7,6
kuni 3 aastat	Vähem	9,7	7	7,6
	vähemalt 1 kord nädalas	3,2	6	5,3
	vähemalt kord kahe nädala jooksul	0	1	0,8
kuni 3 aastat Total		12,9	14	13,7
kuni 4 aastat	Vähem	3,2	5	4,6
	vähemalt kord kahe nädala jooksul	0	1	0,8
	vähemalt kord kuus	0	1	0,8
kuni 4 aastat Total		3,2	7	6,1
kuni 5 aastat	Vähem	3,2	3	3,1
	vähemalt 1 kord nädalas	0	2	1,5
	vähemalt kord kuus	0	2	1,5
kuni 5 aastat Total		3,2	7	6,1
kuni aasta	Vähem	3,2	7	6,1
	vähemalt 1 kord nädalas	9,7	5	6,1
	vähemalt kord kahe nädala jooksul	0	2	1,5
	vähemalt kord kuus	0	1	0,8
	(blank)	0	1	0,8
kuni aasta Total		12,9	16	15,3
(blank)	(blank)	0	0	0
(blank) Total		0	0	0
Grand Total		100	100	100

Allikas: autori koostatud.

Informatsiooni vahedaja all mõeldakse siinkohal inimest, kes on varem näinud ise näiteks kuskilt ajalehest kuulutust või kuulnud mõne sõbra käest vajalikku informatsiooni, et kuskil ettevõttes pakutakse tööd. Sel juhul on kontakt inimest pakutavast tööst teavitanud ning olnud nii öelda informatsiooni jagajaks. Samas ei ole informatsiooni vahendaja otseseks soovitajaks ning ei pea olema seotud ettevõttega, kuhu tööle saadi. Järgmise variandina on



välja toodud soovitaja roll. See on inimene, kes ise töötab juba mingisuguses ettevõttes. Kui seal selgub, et tekkinud on vabasid töökohti ning sellest oma tuttavale teavitatakse, siis on just see kontakt inimene, kes kuulub ülemusele soovitaja alla. Samuti on välja toodud võimalus, kus kontakt on töötaja ise tööle võtnud. See tähendab, et isik on seotud mõne juhtiva positsiooniga või ise ettevõtte omanik. Antud juhul on kontaktil võimalik pakkuda oma tuttavale tööd ning olla otseseks kontaktiks.

Järgnev tabel 7 näitab, millistel viisidel aitasid kontaktid uurimuses osalenud noortel tööd leida. Eraldi on tulemused välja toodud ka meeste ja naiste lõikes. See annab ülevaate, milliseid kontakte kasutavad peamiselt mehed ja naised ning vastupidi. Samuti on tabelis välja toodud ka kõikide valimis osalenute järgi saadud tulemused, et leida, milliste kontaktide kaudu peamiselt karjääri alustavad noored oma töö leiavad.

Eelnevalt väljatoodud tulemuste põhjal (vt. tabel 5) leiti, et mõlemate, nii meeste kui naiste puhul ilmneb tugev sooline mõjutus, kus enamasti meeste kontaktideks on teised mehed ja naiste kontaktideks teised naised. Valimi põhjal saadud tulemustest selgub, et kui vaadata eraldi meeste kontakte, kelle kaudu neile informatsioon liigub, siis kõige enam esineb võimalus, kus mehe võttis tööle teine mees, kes oli ise otseseks kontaktiks ettevõtte ja tööle soovija vahel (32,26%). See tähendab, et kontakt oli ise ettevõtte omanikuks või mõnel juhtival positsioonil, mis võimaldas inimest tööle võtta. Sellele järgnes võimalus, kus kontakt oli mehest ülemusele soovitaja (22,58%) ning mehest informatsiooni vahendaja (19,35%). Meestega seotud naiskontaktid esinesid kolme antud võimaluse vahel kõige enam olukorras, kus viimane oli ise otseseks kontaktiks (9,68%). Ülejäänud variandid esinesid vähem. Selle järgi võib eeldada, et meeskontaktid, kelle kaudu mehed tööd saavad asuvad tööturul kõrgematel ametipositsioonidel kui meestele tööd soovitavad naiskontaktid. Naiste puhul esinesid tulemused üsna vastupidiselt meestele, kuigi samuti esines tugev sooline mõjutus. Kui meeste seas oli peamiseks kontaktiks teine mees, kes ise otseseks kontaktiks, siis naiste puhul on rohkem esinenud olukord, kus kontaktiks teine naine ning sealjuures on ta enam esinenud juhtudest ülemusele soovitajaks (35%) või informatsiooni vahendajaks (18%). Tööle võtsid naiskontaktid teisi naisi 13% juhtudest. Meeskontaktid naistel esinevad kõige enam ülemusele soovitajana (14%) või olukorrana, kus mees võttab

naise ise tööle (13%). Teabe vahendajaks on meeskontaktid naistele 6% juhtudest. Nagu eelnevalt sai välja toodud, et mehed võivad eeldatavalt olla kõrgematel ametipositsioonidel ning seega on rohkem otsesteks kontaktideks, siis naiste puhul esineb rohkem just olukorda, kus nad on nii öelda vahelüliks ettevõtte ja töötaja vahel. Kui võtta kokku nii naiste kui meeste kontaktid, siis on näha, et üsna suure ülekaaluga on kontaktide seas ülemusele soovitajaid (44,27%). Sellele järgneb otsene kontakt (29,76%) ja info vahendaja (24,43%). Kuna naisi esineb valimis rohkem kui mehi, siis nende võrdustamisel võivad tulemused küll soolises lõikes erineda, kuid tuginedes eelnevatele empiirilistele uuringutele (Loury 2006), on samuti tulemustest välja tulnud, et mehed kalduvad olema parematel tööpositsioonidel kui naised.

**Tabel 7.** Kontakti abi töö leidmisel sugude lõikes

mida tegi	mis soost kontakt	Sugu		total (%)
		mees (%)	naine (%)	
edastas infot	Mees	19,35	6	9,16
	Naine	6,45	18	15,27
edastas infot Total		25,81	24	24,43
soovitas ülemusele	Mees	22,58	14	16,03
	Naine	6,45	35	28,24
soovitas ülemusele Total		29,03	49	44,27
võttis ise tööle	Mees	32,26	13	17,55
	Naine	9,68	13	12,21
Võttis ise tööle Total		41,94	26	29,76
Teadmata	Naine	3,23	1	1,53
	(blank)	0	0	0
teadmata Total		3,23	1	1,53
Total		100	100	100

Allikas: autori koostatud.

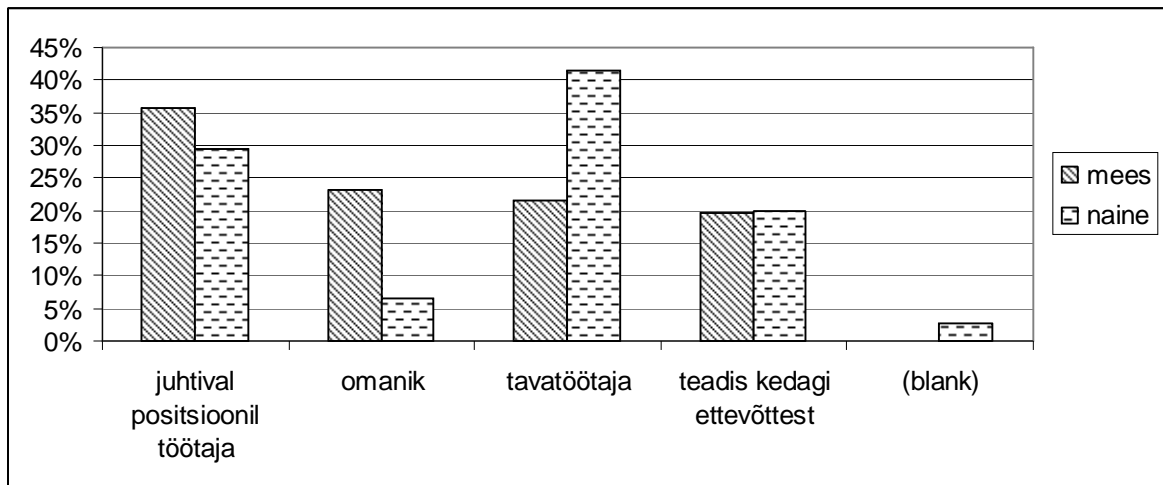
Meeste võimalusest, saada paremat ametikohta tööturul on esile tõstetud mitmetes uuringutes. Samas toetamaks veel eelnevalt välja toodud võimalust, et meestel tõepoolest kaldub olema kõrgem tööpositsioon, siis küsis autor uuringu läbiviimisel noortelt veel

lisaks, et kuidas kontakt, kelle kaudu töö leiti ja antud ettevõtte, kuhu tööle saadi, omavahel seotud olid. Tulemused on kajastatud alljärgneval joonisel 6. Nii meeste kui naiste lõikes on eraldi välja toodud, millistel tööpositsioonidel kumbi sugu kõige enam töötas. Selleks andis töö autor küsitluses osalejatele ette neli võimalikku varianti, kus oli võimalik märkida üks etteantud kategooriatest, milline side esines kontakti ja ettevõtte vahel:

- Oli juhtival positsioonil töötaja;
- ettevõtte omanik;
- tavatöötaja;
- teadis kedagi ettevõttest.

Meeste puhul esineb kõige rohkem olukorda, kus kontaktsik on ettevõttes mingil juhtival positsioonil (35,7%), sealhulgas kuulus nende alla enamast sõber või perekonnaliige. Samas naiste hulgas on kõige rohkem esindatud tavatöötajad (41,3%), mille peamiselt soovijateks olid nende sõbrad. Juba selle järgi võib väita, et mehed, kelle kaudu tööd leitakse, asuvad kõrgemal ametikohal tööl, kui naised, kelle abil tööle saadakse. Ka naiste hulgas on juhtival positsioonil tegelikult üsna suur hulk vastavast soost esindajaid (29,3%), kuid siiski esineb nende seas tavatöötajaid rohkem.

Meestel on oluliseks näitajaks veel see, et koguni 23,2% meeskontaktidest on olnud ise ettevõtte omanikeks, samal ajal kui naistel on see näitaja kõigest 6,7%. Tavatöötajatest meeskontakte oli uuringu tulemustel 21,4%. Üsna sarnane on olukord naiste ja meeste lõikes, kus kontakt teadis kedagi ettevõttest ning oli seega informatsiooni edastajaks. Meeste puhul oli vastav protsent 19,6% ja naistel 20%. Kui vastajatest olid enamik välja toonud milline side oli kontakti ja ettevõtte vahel, siis 2,7% naistest jättis selle märkimata.



**Joonis 6.** Kontakti side ettevõttega (autori koostatud).

Kuna suuremal hulgal esines töötaja ning kontakti vahel tugev side, uurib autor järgnevalt, kas see on andnud eelise ning ligipääsu ka parematele töökohtadele, sealhulgas näiteks mõnele juhtivale kohale. Uuringu käigus andis autor vastajatele ette valikuvariandid, mille abil pidid nad tooma välja, mis töö on nad oma tutvuste kaudu saanud (vt. tabel 8). Kuigi võimalikke valikuid oli ette antud rohkem, siis tulemuste presenteerimisel moodustas autor neist neli üldisemat ametigruppi:

- spetsialistid/juhid: ametnik, juht, keskastme spetsialistid või tehnikud, tippspetsialist
- kontoritöötajad/teenistujad: sekretär või turundusassistent, teenindus- või müügitöötaja
- oskustöölised: oskustöötaja või käsitöoline, põllumajanduse-, metsanduse-, jahinduse- või kalanduse oskustöötaja, seadme- või masinaoperaatorid
- lihttöölised: lihttöoline

Meeste seas on märgatav, et nad saavad oma 29,03% juhtudest meeskontakti kaudu mõne töö spetsialisti või juhina. Seega meeskontaktidel kaudu on meestel tõepoolest võimalik oma parem ametikoht leida, võrreldes teiste esinevate sidemetega. Samas 54% vastajatest tõi välja, et nende arvates tutvused ei ole oluliselt kaasa aidanud nende parema ametikoha saavutamisele ning on põhjendanud seda öeldes, et tutvuse kaudu saab mõnele heale ametikohale kandideerimiseks küll kiiresti ja lihtsalt vajalikku informatsiooni, kuid üldiselt

on vaja sellele positsioonile töösoovi avaldades ikkagi oma võimekust tõestada. Nii naiste kui meeste puhul on üsna levinud kontoritöötaja või teenistujana töö saamine. Mehed leiavad näiteks sellesse ametigruppi töö 25,81% meeskontaktide abil ning naised tervelt 35% naiskontaktide abil.

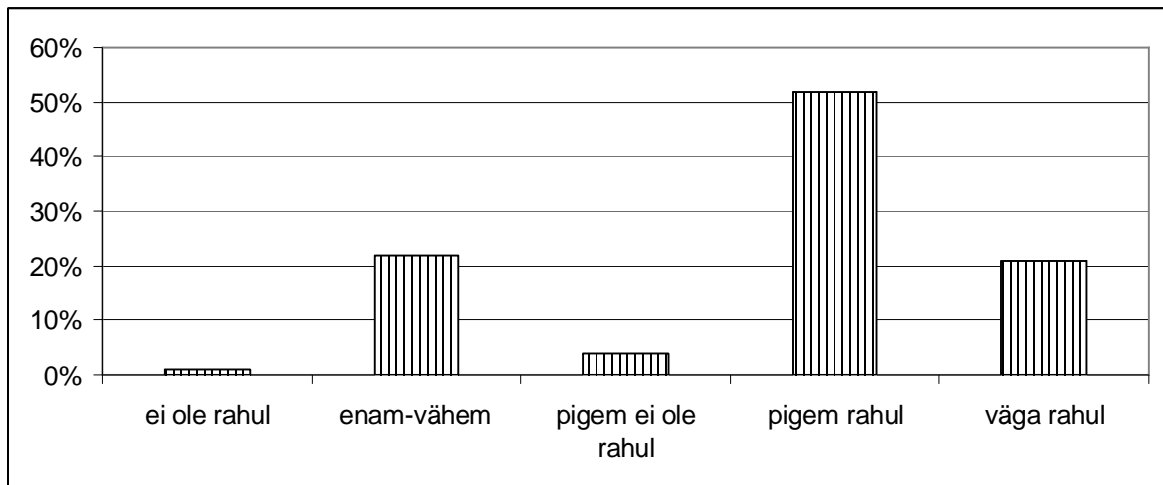
**Tabel 8.** Kontaktide kaudu saadud töö meeste ja naiste lõikes

Count of mis_soost		mis_soost_kontakt	
mis_töö_saite	Sugu	mees (%)	naine (%)
Spetsialistid/juhid	mees	29,03	10
	naine	9,68	17
Kontoritöötajad/teenistujad	mees	25,81	16
	naine	3,23	35
oskustöölised	mees	9,68	3
	naine	0	2
Lihttöölised	mees	9,68	4
	naine	6,45	11
Teadmata	mees	0	0
	naine	6,44	2

Allikas: autori koostatud

Seega tuleb välja, et meeskontaktide kaudu liigub informatsiooni pigem parematesse ametigruppidesse kuuluvate tööde kohta. Naiste kaudu saadakse enamasti teavet ametigrupi kohta, kus võimalik tööd saada näiteks kontoritöötaja või teenistujana. Eelnevate näidete põhjal selgus, et meeskontaktid kalduvad võrreldes naistega olema pigem kõrgematel ametikohtadel, seega on üsna loogiline, et informatsioon nii öelda parematest võimalustest levib just pigem mees- kui naiskontaktide kaudu. Viimaste abil on võimalik saada rohkelt teavet ja abi aga lihtsamate tööde kohta (kontoritöötajad/teenistujad). Näiteks naised leiavad naiskontaktide kaudu töö sellesse valdkonda 35% juhtudest.

Lisaks leiti, et noored, kes tutvuste kaudu omale töö leidnud, on 52% juhtudest sellega pigem rahul ning 21% väga rahul. Leidub ka neid, kelle arvates on töökohaga rahulolu enam-vähem (22%). Väga vähe esines aga olukorda, kus tööga pigem ei olda rahul (4%) või ei olda üldse rahul (1%). Illustreerimaks tulemusi, on samad tulemused välja toodud ka alljärgneval joonisel 6.



**Joonis 6.** Tööga rahulolu

Seega on tutvuste kaudu tööd leidnud noored oma tööga pigem rahul. Sotsiaalsete sidemete kaudu võib mõlemal osapoolel olla võimalik ligi pääseda informatsioonile, milleni näiteks mõne formaalse kanali kaudu ei ole võimalik pääseda. Seega on tööle kandideerija juba varem kursis ettevõttes toimuvaga ning oskab seeläbi oma ootusi tulevase töö suhtes suunata. See omakorda tagab parema tööga rahulolu.

Seega on käesoleva bakalaureusetöö käigus leitud, et uuringus osalenud Eestis elavate karjääri alustavate noorte seas on mitteformaalsete sidemete ehk tutvuste kaudu töökoha leidmine olulisel kohal. Kõige enam esineb olukorda, kus töö leidmisel kasutatakse tugevaid sidemeid. Sinna alla kuuluvad näiteks perekonnaliikmed ja sõbrad. Samas kui vaadata kontaktidevahelist informatsiooni levikut, siis ilmneb asjaolu, et mehed saavad teavet pigem teiste meeste ja naised teiste naiste kaudu. Kuigi informatsiooni sotsiaalsete sidemete kaudu levib suurel hulgal, siis ei tähenda see ilmtingimata aga parema töökoha saamist. Ilmneb, et suurem osa tutvuste kaudu töö saajatest saavad omale ametikoha kontoritöötajate või teenistujate seas. Meeste puhul on leitud, et enam kui naiste seas leitakse tööd kõrgematel ametikohtadel. Üheks põhjuseks võib tuua, et kuna mehed asuvad üldiselt kõrgematel ametikohtadel kui naised, siis nende omavahelise suhtluse käigus on meestel lihtsalt kergem ligipääs ka antud variandile. Autori poolt läbiviidud uuring pakub tuge varasematele empiirilistele uuringutele. Peamine erinevus ilmneb nais- ja meeskontaktide erinevuses. Kui eelnevalt on leitud, et naiste põhilisteks kontaktideks on

perekonna ja sugulastega seotud inimesed, siis autori poolt läbiviidud uuringus selgub, et meeste ja naiste kontaktid on sarnased. Mõlemad kasutavad peamiselt perekonna ja sõpradega seotud inimesi töökoha leidmisel.

## KOKKUVÕTE

Sotsiaalsete võrgustike puhul esineb asjaolu, et mitmed otsused ja igapäevased tegemised on mõjutatud näiteks perekonnaliikmete, sõprade või tuttavate kaudu. Samuti on inimestevahelistel sidemetel suur roll üleüldisel majanduselul neid peetakse tööturul üheks oluliseks informatsiooniallikaks. Ühelt poolt on see vajalik inimestele, kes tegelevad töökohtade otsimisega, kuid samas annab teisest küljest võimaluse ettevõttele leida vabale töökohale inimene kiiremini ja ilma suurema vaevata, kui mõningate formaalsete meetodite abil.

Tähelepanuväärne on asjaolu, et tutvuste kaudu töö leidmine on tööturul üheks kõige enamlevinud viisiks. Mitmete varasemalt läbiviidud empiiriliste uuringute järgi esineb sotsiaalsete sidemete kaudu tööle saamist enam kui 50% juhtudel. Autoripoolse küsitluse läbiviimisel selgus, et ka töös esitletud valimi puhul on sellisel meetodil töö leidmine üheks kõige levinumaks tööleidmise meetodiks. Tervelt 42% valimis osalenud Eestis elavatest noortest on omale töö leidnud just tutvuste kaudu. See näitab, et tutvused on tööpoolest üheks väga oluliseks lüliks tööturul ning üldielt töö leidmisega seotud küsimustes.

Informatsiooni levik sotsiaalsete sidemete kaudu on laialt levinud nähtus. Sellepärast on varasemad uuringud ka näidanud, et mida suuremaks muutub suhtlusringkond, seda rohkem informatsiooni inimeseni jõuab, sealhulgas ka tööga seonduvad teavet. Iga lisanduva kontakti olemasolu suurendab tõenäosust, et vajalik töö leitakse. Seega need inimesed, kellel on suuremad suhtlusringkonnad, saavad rohkem tööpakkumisi tuttavate kaudu, kui need, kellel on vähem kontakte. Samuti aitab informatsiooni levik tutvuste kaudu viia parema tööga rahuloluni, sest annab juba enne tööle asumist mingi ülevaate ettevõttest ja vastupidi.



Mitteformaalsete meetodite kasutamisel tööturul, on üheks oluliseks näitajaks veel see, milliste kontaktitüüpide kaudu saadakse paremat informatsiooni tööpakkumiste kohta. Töös on käsitletud nii tugevaid kui ka nõrku sidemed ning seeläbi soovib autor jõuda järelduseni, milliste sidemete kaudu on võimalik rohkem tööpakkumisi saada. Nõrka sidet peetakse oluliseks just selle tõttu, et võimaldab ligi pääseda teistes suhtlusringides olemasolevale uuele informatsioonile, mida enda sõprade hulgast ei pruugi saada. Samas tugevate sidemete puhul peetakse üheks oluliseks faktoriks motivatsiooni. See tähendab, et lähedastel inimestel on soov tuttavaid igal võimalikul moel aidata, eriti siis, kui see tuttav just parasjagu otsib tööd. Käesoleva uuringu puhul selgub, et antud olukorras on olulisem roll siiski tugevate sidemete olemasolul, sest just nende kaudu leidis suurem osa küsitluses osalenutest omale töö.

Varasemate empiiriliste uuringute põhjal leidis autor veel, et kuigi meeste ja naiste sotsiaaltõrgete kipuvad olema üsna sarnase suurusega, siis peamised erinevused tulevad sisse seoses tööturule sisenemisega. Arvatakse, et meestel on eelis parematele töökohtadele, sest nad kipuvad tegema rohkem töötunde ning olles tihedalt seotud tööalase informatsiooniga, on neil võimalik ligi pääseda parema töökohta saamiseks vajalikule teabele. Antud bakalaureusetöös tuleb esile ka üsna tugev sooline tendents. See tähendab, et mehed soovivad tööd üldiselt teistele meestele ning naised teistele naistele. Kuna tööd soovitav isik kipub olema samasooline, siis on arusaadav asjaolu, et meestel on parem ligipääs kõrgemal positsioonil olevatele ametikohtadele kui naistel.

Läbiviidud küsitluse tulemustest ilmneb, et kuna mehed kalduvad töötama kõrgematel tööpositsioonide, siis enamasti on meeskontaktid ise tööandjaks ning teadaoleva soolise tendenti tõttu, saavad nende kaudu pakutavaid paremaid töövõimalusi rohkem just teised mehed. Naiste puhul tuleb välja, et kõige enam on naiskontaktide hulgas nii öelda informatsiooni edastajaid, kelle kaudu jõuab vabadest töökohtadest tulenev informatsioon tööd otsiva inimeseni.

Sotsiaalsete sidemete edaspidisel uurimisel tööturul teeb autor ettepaneku uurida töölesaamisprotsessi detailsemalt üksikute inimeste hulgas mingil kindlal ajaperioodil.

Nii oleks võimalik saada täpsemat informatsiooni töölevõtmise protsessist ning sellega seotud kontaktidest ja esilekerkinud probleemidest.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Bayer, P., Ross, S., Topa, G.** Place of work and place of residence: Informal hiring networks and labor market outcome. - National Bureau of Economic Research, 2005, 52 p.
2. **Blau, David M., Robins, Philip K.** Job search outcomes for the employed and unemployed. - University of Miami, 1990, pp. 637-655.
3. **Calvo-Armengol, A., Jackson M. O.** The effects of social networks on employment and inequality. - The American Economic Review, 2004, pp. 426-454.
4. **Cingano, F., Rosolia, A.** People I Know: Job search and Social Networks. - Journal of Labor Economics, 2012, Vol. 30, No. 2, pp. 291-332
5. **Davern, M.** Social Networks and Prestige Attainment: New Empirical Findings. - The American Journal of Economics and Sociology, 1999, Vol. 58, No. 4, pp. 843-864.
6. **Duncan, B., Duncan, Dudley O.** Sex Typing and Social Roles—A Research Report. Population Studies, 1979, Vol. 33, No. 3, pp. 577
7. **Eder, D., Hallinan, M. T.** Sex Differences in Children's Friendships. - American Sociological Review, 1978, Vol. 43, No. 2, pp. 237-250.
8. **Franzen, A., Hangartner, D.** Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. - European Sociological Review, 2006, Vol. 22, No.
9. **Granovetter, M.** Getting a job: A study of contacts and careers. - University of Chicago Press, 1995.
10. **Granovetter, M.** The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. - Journal of Economic Perspectives, 2005, Vol. 19, No. 1, pp. 33-50.

11. **Granovetter, M.** The Strength of weak Ties.- American Journal of Sociology, 1973, Vol. 78, No. 6, pp. 1360-1380.
12. **Hanson, S., Pratt, G.** Job Search and the Occupational Segregation of Women. - Annals of the Association of American Geographers, 1991, Vol. 81, No. 2, pp. 229-253
13. **Jackson, M. O.** Social and Economic Networks. Princeton: Princeton University Press, 2008, 504 p.
14. **Korpi, T.** Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. - Acta Sociologica, 2001, Vol. 44, Issue 2, pp. 157-170.
15. **Krackhardt, D.** The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations. - Networks and organizations: Structure, form, and action 216, 1992, 239 p
16. **Lin, N.** Inequality in social capital. - Contemporary Sociology, 2000, Vol. 29, No. 6, pp. 785-795.
17. **Lin, N., Ensel, Walter M., Vaughn, John C.** Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. - American Sociological Review, 1981, Vol. 46, No. 4, pp. 393-405.
18. **Loury, Linda D.** Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages. - Journal of Labor Economics, 2006, Vol. 24, No. 2, pp. 299-318.
19. **Marsden, P. V.** Core Discussion Networks of Americans. - American Sociological Review, 1987, Vol. 52, No. 1, pp. 122–131.
20. **Mayer, A.** Quantifying the effects of job matching through social networks. - Journal of Applied Economics, 2011, Vol. 14, No, 1, pp. 35-59.
21. **McPherson, M., Smith-Lovin, L.** Differences by Sex in the Size of Voluntary Organizations. - American Journal of Sociology, 1982, Vol. 87, No. 4, pp. 883-904.
22. **McPherson, M., Smith-Lovin, L., Cook, James M.** Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. - Annual Review of Sociology, 2001, Vol. 27, pp. 415-444.
23. **McPherson, M., Smith-Lovin, L., Brashears, M. E.** Social Isolation in America: Changes in Core Discussion Networks over Two Decades. - American Sociological Review, 2006, Vol. 71, No. 3, pp. 353-375

24. **Montgomery, James D.** Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis. - The American Economic Review, 1991, Vol. 8, No. 5, pp. 1408-1418.
25. **Moore, G.** Structural Determinations of Men's and Women's Personal Networks. - American Sociological Review, 1990, Vol. 55, No. 5, pp. 726-735.
26. **Mouw, T.** Social Capital and finding a job: Do contacts matter? - American sociological review, 2003, Vol. 68, No. 6, pp. 868-898
27. **Pellizzari, M.** Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job? - Industrial and Labor Relations Review, 2010, Vol. 63, No. 3, pp. 494-510.
28. **Petersen, T., Saporta, I., Seidel, M. D. L.** Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. - American Journal of Sociology, 2000, Vol. 106, No. 3, pp. 763-816.
29. **Rees, A.** Information networks in labor markets. - The American Economic Review, 1966, 559-566 p.
30. **Wasserman, S., Faust, K.** Social network analysis: Methods and applications. - Cambridge university press, 1994, 825 p.

**Lisa 1.** Küsitlus sotsiaalvõrgustike rolli kohta töökoha leidmisel

1. Sugu	mees
	naine
2. Vanus	
3. Kui tihti hoiate ennast kursis uute tööpakkumistega?	vähemalt 1x nädalas
	vähemalt 1x kuus
	vähemalt 1x poole aasta jooksul
	vähemalt 1x aastas
	ei hoia end tööpakkumistega kursis
4. Millise kanali kaudu olete omale töö leidnud?	Internetiportaalid
	muu
	tutvuste kaudu
	Ajalehekuulutused
	Töötukassa
	Värbamisagentuur
	nii öelda ükselt-uksele käies
	firma koduleht
	ei ole varem töötanud
5. Kas olete varasemalt saanud mõne tööpakkumise oma lähedaselt või tuttavalt?	jah
	ei
6. Kui olete saanud varasemalt tutvuste kaudu tööpakkumise, kas võtsite selle vastu? Kui ei, siis miks?	jah
	ei
7. Kas Teie praegune töö on saadud tutvuste kaudu?	jah
	Ei
8. Kas olete ise varem mõnele oma tuttavale tööd soovitanud?	Jah
	Ei
9. Kui jah, siis kuidas saite teavet selle töö kohta?	olen ise tööandja
	ülemus töölt pakkus
	nägin kuulutust
	kuulsin sõbralt
	ei ole kellelegi tööd soovitanud

## Lisa 1 järg

10. Kes see inimene Teile oli, kelle kaudu töö saite?	Perekonnaliige
	Sõber
	Naaber
	Lapsepõlvvetuttav
	Koolikaaslane
	Trennikaaslane
	endine töökaaslane
	lähedane sugulane
	kauge sugulane
11. Mis soost oli kontakt?	Muu
	Mees
12. Kui kaua seda inimest tunned?	Naine
	kuni 2 aastat
	kuni 3 aastat
	kuni 4 aastat
	kuni 5 aastat
	kuni aasta
	Kauem
13. Kui palju selle inimesega igapäevaselt suhtled?	Vähem
	vähemalt 1 kord nädalas
	vähemalt kord kahe nädala jooksul
	vähemalt kord kuus
14. Mida see inimene Sinu töölevõtmise heaks tegi?	edastas infot
	soovitas ülemusele
	võttis ise tööle
15. Kes see inimene ettevõttele oli?	juhtival positsioonil töötaja
	Omanik
	Tavatöötaja
	teadis kedagi ettevõttest
16. Mis sorti töö saite tutvuste kaudu?	Ametnik
	Juht
	Lihttööline
	oskustöötaja või käsitööline
	põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötaja
	seadme- või masinaoperaator
	sekretär, turundusassistent
	teenindus- või müügitöötaja
	tehnik või keskastme spetsialist
	Tippspetsialist

### Lisa 1 järg

17. Kas olete/olite tutvuste kaudu saadud tööga rahul?	ei ole rahul
	enam-vähem
	pigem ei ole rahul
	pigem rahul
	väga rahul
18. Kas olete täheldanud, et tutvuste kaudu töö saamine on andnud teile mingil määral parema positsiooni?	Jah
	Ei



## **SUMMARY**

### **YOUNG PEOPLE UTILIZING SOCIAL NETWORKS TO FIND JOBS AT THE BEGINNING OF THEIR CAREER**

Laura Kukk

Social networks are widely used and an important part of our daily lives. These are not used only for communication, but are also extensively used in labor markets. Many previous empirical studies have recognized that a lot of workers tend to find their jobs through friends, relatives or some other useful contacts. The main reason social networks are so important in labor market is the fact that they intermediate information about job openings and are also alternative option for using other formal hiring methods.

Information flow in labor market can be seen in two different ways – either from jobseeker's or employer's perspective. People who are looking for jobs are getting useful information about new job openings from their acquaintances. There is remarkably high use of social networks for getting a job. Several previous empirical studies show that about 50% of people are getting their jobs by using some social tie. Also in this paper the author found using the sample that included young estonian people in the beginning of their career that as many as 42% found their job using some contact they knew.

Some studies have also shown that the bigger social circle gets the more information people can attain. This means, that more people in one's social network should open up more opportunities for getting work related information. It is also important to notice that if a job applicant is already familiar with the company he/she is going to work for, their level of job satisfaction should be higher.

Another important indicator showing the importance of informal job search method is the contact type where work-related information is coming from. In this paper the author brings in both contact types – weak and strong ties. The aim for bringing these two ties in is to find out what links to obtain more work-related information. Weak ties here are discussed as an opportunity to obtain new information from other circles that are not available to get among close friends and relatives. At the same time, strong ties are considered to be an important factor for motivation. It means that people have a desire to help their acquaintances in any possible way. In this paper the author finds that strong ties have stronger impact on finding a job, because this is the channel used by the majority of people who took part of the survey.

Author also finds that based on the previous empirical studies, social networks tend to be quite similar sized through men and women, but the main differences are related to entering to the labor market. It is thought that men have the advantage of better jobs. One of the reasons is that they tend to work more hours, and being closely associated with occupational information, they will be able to access the information necessary for a better job. In this paper, quite strong tendency to gender appears. It suggests that men tend to share information with other men and women with other women.

Based on the results it appears that as men tend to operate at higher positions, there are also more direct recruiters among men. It means that they are able to offer better employment opportunities. And as outlined before that strong tendency to gender appears, these better employment opportunities are mainly targeted to other men. For women, it turns out that most of the female contacts are so called information transmitters, through which information about vacancies reaches to mainly other women who are looking for a job.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Laura Kukk** (24.04.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „**Sotsiaälvõrgustike roll töökoha leidmisel karjääri alustavate noorte näitel**“, mille juhendaja on **Ott-Siim Toomet**.
  - 1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 27.05.2014

.....